Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 21908-21918

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima

Wanda Widiartiningsih [1], Rahmatia [2], Firmansyah Kusumayadi [3]
[123] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

wandawidiartiningsih.stiebima21@gmail.com [1], rahmatia.stiebima@gmail.com [2], firmansyah90.stiebima@gmail.com [3]

Diterbitkan: August , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kecerdasan emosional terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Kualitas kerja pegawai menjadi aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, termasuk persepsi terhadap karakteristik pekerjaan serta kemampuan individu dalam mengelola emosi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKAD Kota Bima, dan sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Demikian pula, kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dirasakan dan semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk terus memperhatikan aspek desain pekerjaan dan memberikan pelatihan kecerdasan emosional guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional, Kualitas Kerja, Pegawai, BPKAD

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job characteristics and emotional intelligence on employee work quality at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Bima City. Employee work quality is a crucial aspect in achieving organizational goals and is influenced by internal factors, including perceptions of job characteristics and individuals' ability to manage emotions. This research employs a quantitative method with an associative approach. The population of the study consists of all employees at BPKAD Bima City, with samples selected through purposive sampling. Data collection was conducted through questionnaires. The data obtained were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that job characteristics have a positive and significant effect on employee work quality. Likewise, emotional intelligence also has a positive and significant effect. This implies that the better the perceived job characteristics and the higher the emotional intelligence of employees, the better their work quality. Therefore, management is advised to continuously improve job design and provide emotional intelligence training to enhance overall employee performance.

Keywords: Job Characteristics, Emotional Intelligence, Work Quality, Employees, BPKAD

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber

daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari karakteristik pekerjaan pegawai. Menurut Syamsuddinnor (2019). Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing dan efektivitas organisasi. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima sebagai salah satu instansi pemerintahan yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset daerah harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan pelayanan yaang optimal kepada masyarakat. Kualitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan yang meliputi sifat tugas, tingkat kompleksitas pekerjaan, otonomi dalam bekerja, serta feedback yang diterima dalam pekerjaan tersebut. Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus diselesaikan seseorang yang bekerja diorganisasi akan sangat berhubungan dengan faktor-faktor karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Berdasarkan pendekatan di atas mengenai pengayaan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas.

Menurut Suryadarma & Faisal (2024) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah indentifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efesiensi organisasi dan kepuasan kerja. Kualitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas suatu organisasi. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kemampuan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang optimal sangat diperlukan. Penelitian ini berfokus pada dua faktor utama yang diduga mempengaruhi kualitas kerja, yaitu karakteristik pekerjaan dan kecerdasan emosional (Alifah, 2017). Karakteristik pekerjaan mencakup berbagai aspek, seperti tuntunan tugas,komplesitas pekerjaan, dan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi motivasi dan performa pegawai. Kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memadukan pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan (Andriana et al., 2022). Orang menjalani perkembangan pemikiran internal saat membuat keputusan tentang perilaku mereka, dimana emosi mengendalikan dan mengatur tindakan mereka (sadar atau tidak sadar), inilah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat dianggap dalam konteks teori penentuan nasib sendiri yang menyoroti pentingnya sumber daya batin individu yang berkembang untuk pengembangan kepribadian dan pengaturan perilaku diri (Prasetyo, 2022).

Kualitas kerja pegawai merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai (Hatidah & Indriansyah, 2022). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima memiliki tugas dan fungsi utama dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. BPKAD bertanggung jawab menyusun kebijakan teknis pengelolaan pendapatan daerah, menyusun rancangan APBD, dan melaksanakan pemungutan pendapatan daerah. Selain itu, BPKAD juga berperan dalam fungsi Bendahara Umum Daerah dan mengawasi serta membina penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan aset daerah BPKAD.

Berdasarkan observasi awal pada BPKAD Kota Bima yang bergerak dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Bima, secara deskripsi tugas masih ada beberapa pegawai yang multitafsir terhadap tugas,sehingga tidak semua tugas yang di emban pegawai diuraikan terperinci sehingga sebagian pegawai tidak memahami dengan jelas prosedur penyelesaian tugas, karena lebih menganut pemberian otonomi pada setiap pegawai yang mengakibatkan terciptanya keluh kesah pegawai berdampak pada kualitas kerja. Dilihat dari umpan balik terhadap performance pegawai sehingga individu merasa tertekan yang akan menurunkan motivasi kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga dengan kecerdasan emosional masih kurangnya penghargaan yang diberikan sebagai bentuk penghargaan yang akan mendorong intristik. Akibatnya beberapa pegawai

meninggalkan instansi dengan lebih awal pulang jam istirahat dan beberapa pegawai yang tidak tepat waktu kembali bekerja setelah jam istirahat, hal ini dapat menurunkan absensi yang secara tidak langsung menurunkan kualitas kerja hal ini dapat menurunkan absensi yang secara tidak langsung menurunkan kualitas kerja. Hasil observasi pada dinas BPKAD Kota Bima, bahwa karakteristik pekerjaan dan kecerdasan emosional memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai terhadap kualitas kerja pegawai pada BPKAD Kota Bima.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional.

METODE

A. JENIS PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini asosiatif yang digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas karakteristik pekerjaan (X1), kecerdasan emosional (X2) terhadap kualitas kerja yaitu (Y) variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Negara (BPKAD) Kota Bima.

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen peneitian adalh suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian ini yaitu dengan menggunakan kusioner skala likert dengan bobot nilai :

a. Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
b. Setuju (S) diberi bobot 4
c. Netral (N) di beri bobot 3
d. Tidak setuju (TS) di beri bobot 2
e. Sangat tidak setuju (STS) di beri bobot 1

B. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima sebanyak 127 orang. Untuk pegawai PNS sebanyak 79 orang pppk sebanyak 29 orang,dan honorer sebanyak 19 orang, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang yang berada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima yang berstatus PNS.

Sampel dalam penelitian ini dengan Teknik sampling yang digunakan adalah porposive sampling. Porposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Sampel ini dipilih dengan teknik purposive sampling dengan kriteria adalah.

1. Memenuhi pegawai yang mengisi SKP lebih dari 2 tahun.
2. Memenuhi sampel yang diperlukan oleh peneliti.
3. Bersedia menjadi responden.

D. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di BPKAD Kota Bima yang berlokasi jl. Soekarno Hatta No 2 Kota Bima, Kel. Penatoi.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses pengamatn dan pencatatan secara sistemati, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapi tujuan tertentu (Sugiyono, 2019).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk di jawab oleh responden (Sugiyono, 2019).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan dataa dengan mengadakan studi penelahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan yang ada hubungannya dengan masalah yaang dipecahkan (Sugiyono, 2019).

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalaah sejauh mana ketetapan dan kecermatan sutu alaat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghozali (2019) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau r = 0,300 atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kuang dari 0,3 maka dinyatakan valid.

2.Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan dapat dipercaya keakuratnya atau tidak. Ghozali (2019) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliable biasanya apabila cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Cronbach'Alfa > 0,6) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6maka dinyatakn tidak reliable atau kurang dapat dipercaya.

3.Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi dalam persamaan regresi berganda jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a.Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat table Kolmogorov-smirnov. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jikan kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b.Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF<10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF>10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

c.Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapat dilibatkan dengan menggunakan metode Glejer yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas menurut Ghozali (2019) tidak terjadi heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas.

d.Uji Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regensi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggum pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokolerasi. Autokolerasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu satu sama lainnya, (Ghozali, 2019). Uji Autokorelasi yang digunakan adalah Uji Durbin-Watson (DW test), untuk melihat apakah terjadi adanya atau tidak adanya autokolerasi bisa ditentukan dengan ketentuan dU <dW < 4 – dU, (Ghozali, 2019).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah model regressi linier dengan melihat lebih dari satu variable bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing.

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + e$$

Keterangan:
Y = Variabel Dependen (karakteristik pekerjaan)
X1 = Variabel Independen (kecerdasan emosional)
X2 = Variabel Independen (kualitas kerja)
a = Kostanta
β = Koefisien Variabel
e = Standar Error

5. Koefisien Korelasi Berganda

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk menguji kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebiih, (Sugiyono, 2019). Dengan ketentuan sebagai berikut : Besarnya nilai koefisien korekasi yaitu 0 sampai 1 (0<R<1). Dengan interval koefisien korelasi dijelaskan pada tabel pedoman interpretasi hubungan sebagai berikut :

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0.80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

6. Uji Demerminasi

Menurut Sugiyono (2019) Analisis Koefisiensi Determinasi (Kd) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variable independen (X) berepengaruh terhadap variabel dependen (Y).

7. Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (Non Performing Loan, Capital Adequacy Ratio dan Net Interest Margin) secara terpisah terhadap variabel independen (Harga Saham). Dengan tingkat signifikan α = 0,05, (Ghozali, 2019). Dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika thitung< ttabel, dengan probability sig > 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Hipotesis ditolak).
b. Jika thitung> ttabel, dengan probability sig < 0,05, maka variabel independen berngaruh signifikan terhadap variabel dependen (Hipotesis diterima).

8. Uji F

Uji f merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh (kelayakan) variabel independen (Non Performing Loan, Capital Adequacy Ratio dan Net Interest Margin) secara serentak terhadap variabel independen (Harga Saham). Dengan tingkat signifikan α = 0,05, (Ghozali, 2019). Dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika fhitung< ftabel , dengan level of significant > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Hipotesis ditolak).
b. Jika fhitung> ftabel , dengan level of significant< 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Hipotesis diterima).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISA DATA

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Standar R-Tabel	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	1	0,732	0,300	Valid
	2	0,798	0,300	Valid
	3	0,678	0,300	Valid
	4	0,767	0,300	Valid
	5	0,717	0,300	Valid
	6	0,561	0,300	Valid
	7	0,549	0,300	Valid
	8	0,665	0,300	Valid
	9	0,613	0,300	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	1	0,771	0,300	Valid
	2	0,770	0,300	Valid
	3	0,669	0,300	Valid
	4	0,590	0,300	Valid
	5	0,596	0,300	Valid
	6	0,678	0,300	Valid
	7	0,543	0,300	Valid
	8	0,673	0,300	Valid
	9	0,744	0,300	Valid
	10	0,496	0,300	Valid
Kualitas Kerja Pegawai (Y)	1	0,786	0,300	Valid
	2	0,753	0,300	Valid
	3	0,593	0,300	Valid
	4	0,651	0,300	Valid
	5	0,660	0,300	Valid
	6	0,778	0,300	Valid
	7	0,572	0,300	Valid
	8	0,723	0,300	Valid
	9	0,816	0,300	Valid
	10	0,676	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 2 diatas menunjukan hasil dari pengujian tingkat validitas terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian, sehingga diketahui bahwa pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional dan Kualitas Kerja Pegawai menunjukan semua item valid karena berada diatas standar validitas yaitu ≥ 0,300.

2. Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Ui Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	9	0,852	0,600	Reliabel
Kecerdasan Emosional	10	0,849	0,600	Reliabel
Kualitas Kerja Pegawai	10	0,885	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2025

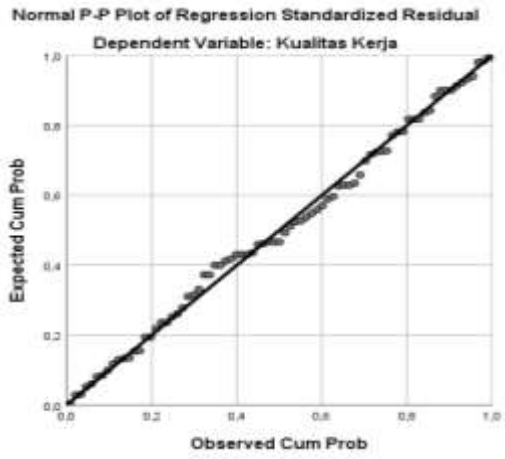
Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kualitas Kerja Pegawai (Y) dengan nilai cronbach's alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600

artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumai Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber Data: Data primer diolah Spss v26 2025

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,71286579
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,048
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
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.

Sumber : Data primer diolah Spss v26 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 yang berarti memiliki nilai > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kualitas Kerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	Karakteristik Pekerjaan	,614	1,629

Kecerdasan Emosional	,614	1,629

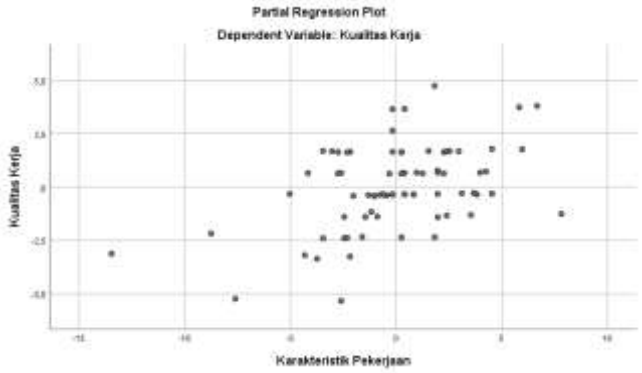
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Data primer diolah Spss v26 2025

Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, di peroleh nilai Tolerance untuk variable Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) adalah 0,614 > 0,10 sementara, nilai VIF untuk variable Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) adalah 1,629 < 10.00. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisistas



Sumber : Data primer diolah Spss v26 2025

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y).

d. Uji Autokerelasi

Table 6. Hasil Uji Autokerelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,942[a]	,888	,885	1,735	1,982

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Data primer diolah Spss v26 2025

Hasil uji autokolerasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,982 dengan nilai DU sebesar 1,755, maka DU<DW<4-DU, sehingga 1,755 < 1,982 < 2,245 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi kendala autokolerasi.

4. Reagresi Linear Berganda

Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,021	2,023		-1,988	,050
	Karakteristik Pekerjaan	,261	,058	,220	4,475	,000
	Kecerdasan Emosional	,864	,054	,790	16,100	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2025

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -4{,}021 + 0{,}261\ X1 + 0{,}864\ X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar -4,021 dapat diartikan apabila variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional dianggap nol, maka Kualitas Kerja Pegawai akan sebesar -4,021.
b. Nilai koefisien beta pada Karakteristik Pekerjaan sebesar 0,261 artinya setiap perubahan variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kualitas Kerja Pegawai sebesar 0,261 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
c. Nilai koefisien beta pada variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,864 artinya setiap perubahan variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kualitas Kerja Pegawai sebesar 0,864 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

5. Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

a. Koefisien Korelasi

Table 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942[a]	,888	,885	1,735

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas, nilai R adalah sebesar 0,942. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 9. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi korelasi hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Kerja Pegawai sebesar 0,942 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

b. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukan terdapat pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Kerja Pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,888 atau 88,8%, sedangkan sisanya 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepemimpinan, beban kerja dan variabel-variabel lainnya.

6. Hasil Uji t

table 10. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,021	2,023		-1,988	,050
	Karakteristik Pekerjaan	,261	,058	,220	4,475	,000
	Kecerdasan Emosional	,864	,054	,790	16,100	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2025

H1 : Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel Karakteristik Pekerjaan diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,475 dengan nilai t-tabel sebesar 1,991 (4,474 > 1,991) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima" diterima (H1 Diterima).

H2 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel Kecerdasan Emosional diperoleh nilai t-hitung sebesar 16,100 dengan nilai t-tabel sebesar 1,991 (16,100 > 1,991) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan "Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima" diterima (H2 Diterima).

7. Hasil Uji F

Table 11. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1808,497	2	904,248	300,303	,000[b]
	Residual	228,845	76	3,011		
	Total	2037,342	78			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2025

H3 : Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima.

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 300,303 dengan nilai F-tabel sebesar 2,66 (300,303 > 2,66) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan "Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima" diterima (H3 Diterima).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima.
b. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima.
c. Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kota Bima.

REFERENSI

Aliyah, R., & Hakim, L. (2025). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 6(3), 2689–2703. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Andriadi, & Heliyani. (2024). Pengaruh Kecerdasan Sosial dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas. Journal Of Social Science Research, 4(4), 13255–13269.

Andriana, K. R. K., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor desa sanur kauh. Jurnal Emas, 3(9), 51–70. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4073

Butar-butar, D. F., & Setiawan, B. (2020). Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siantar Sitalasari. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 4(1), 653–662.

Fauzan, F. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Dimensi, 11(1), 143–161. https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3979

Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Hatidah, & Indriansyah, A. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 1(1), 179–189. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39

Idul, I., Razak, M., & Alam, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN, 10(4), 322– 330. https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3165

Imarda, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Elnusa Tbk Kalimantan Timur ام بين. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(February), 2021.

Januardani, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada KPPBC Tipe Madya pabean B Medan. Juornal Economic and Strategy (JES), 4(2), 19–27.

Alifah, R. F. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan. Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 11(1), 91–108.

Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya.

Paryanti, A. B. (2017). Pengaruh Pola Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Budaya Organisasi Karyawan (Studi Kasus pada STIKOM CKI Jakarta). Jurnal Mitra Manajemen, 5(1),69–90. https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/566

Prasetyo, H. E. (2022). Kinerja pegawai dengan dukungan kecerdasan Emosional dan kepuasan kerja. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 37–43. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.540

Siregar, R. M., Simorangkir, L., Ginting, S., Angkat, R. A., & Yanti, E. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma), 7(2), 217–225. https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i2.3379

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.

Suryadarma, C., & Faisal, A. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Pt.Xyz Christine Suryadarma dan Ahmad Faisal. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 12–21