

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA LPP RRI BUKITTINGGI

Loveana Syaifora

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Persada Bunda

loveana.syaifora@gmail.com

Abstrak: Penelitian dilakukan di LPP RRI Bukittinggi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai LPP RRI Bukittinggi. Jumlah sampel sebanyak 76 responden pada LPP RRI Bukittinggi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random side dan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 21. Regresi simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti (Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosi) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dependen variabel (Efektivitas Karyawan). Uji parsial (uji t) menunjukkan, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Terdapat kontribusi yang tinggi dari variabel Penempatan dan Kecerdasan Emosional terhadap Efektivitas Pegawai di LPP RRI Bukittinggi, yang digambarkan dengan koefisien determinasi yang diperoleh. Dari hasil penelitian ini yang harus diperhatikan adalah efektivitas dan efisiensi pegawai untuk dapat mencapai hasil yang maksimal. Penempatan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Dalam situasi apapun, karyawan harus bisa mengendalikan emosi dan kemudian bekerja dengan aturan yang ada.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional, Efektivitas Karyawan

Abstract: The research was conducted on LPP RRI Bukittinggi that aimed to figure out the impact of placement and emotional intelligence on effectiveness of employees, either simultaneously or partially. The population of the research was all of the employees of the LPP RRI Bukittinggi. Total sample of 76 respondents on LPP RRI Bukittinggi. The sampling technique used is simple random side and multiple linier regression analysis method by using SPSS Version 21. Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables studied (Work Placement and Emotional Intelligence) together (simultaneously) have a significant influence on the dependent variable (Effectiveness of Employee). Partial test (t test) shows, the independent variables have a significant effect on effectiveness of employees. There is a high contribution of the variable Placement and Emotional intelligence on the Effectiveness of employees in LPP RRI Bukittinggi, the illustrated by the coefficient of determination obtained. From the result of this research which should be observed is the effectiveness and efficiency of employees to be able to achieve maximum result. Placement must be conformed with ability of employees. In any situations, employees must be controlling emotions and then works with the existing rules.

Keywords: Work Placement, Emotional Intelligence, Effectiveness of Employee

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi sebuah organisasi/ perusahaan adalah unsur terpenting dan utama untuk dapat menjalani kegiatan usahanya. Tidak satupun metode atau teknik dalam melakukan sesuatu

yang efektif tanpa ada Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengatur dan mengelola serta tenaga yang terampil dari SDM itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kesalahan, kekeliruan dan kegagalan menjadi tanggung jawab dari SDM, karena yang memegang

peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan adalah SDM.

Oganisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian tujuan saja, tetapi juga lebih memperhatikan efektifitas kerja dalam proses pencapaian tujuannya. Dengan demikian efektifitas kerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian tujuan yang maksimal.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi didirikan oleh negara, bersifat independen, netral, tidak komersial dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. Pada instansi pemerintahan seperti LPP RRI Bukittinggi kebanyakan pegawai sering kali melupakan pekerjaannya karena keasyikan dengan rekan-rekan sesama kerjanya, *browsing*, istirahat kerja atau mengulur waktu istirahatnya. Memang kegiatan menyelesaikan rutinitas pekerjaan dibutuhkan *refreshing*. Namun, sering kali melupakan kontrol waktu sehingga pekerjaan pun tidak mencapai hasil yang efektif. Berdasarkan hasil pengamatan pada LPP RRI Bukittinggi terdapat permasalahan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat pada indikator-indikator sebagai berikut:

1. Dari segi waktu

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 Poin 11 (Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja), ketetapan waktu pada

jam kerja berlaku mulai pukul 7.30 – 16 Wib, namun pada LPP RRI Bukittinggi masih ada pegawai terlambat masuk dan ada pegawai pada jam istirahat terlihat langsung pulang sebelum jam kerja berakhir.

2. Dari segi hasil

Dilihat dari kualitas pada bagian umum dan kepegawaian (SDM), penataan arsip – arsip yang tidak tersusun dengan benar dilemari arsip dan hanya disimpan di bawah atau atas laci meja, hal ini bisa menjadi kesulitan dan akan memakan waktu yang cukup lama jika dibutuhkan kembali. Kemudian dilihat dari segi kuantitas, pada penyusunan laporan dan dokumen pelaporan tidak mencapai target yang telah ditentukan.

pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien jika masing-masing pegawai memiliki spesialisasi. spesialisasi disini adalah bagaimana seorang pegawai itu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan melakukan penempatan kerja yang tepat bagi pegawai. Penempatan kerja ini harus jelas dan terarah, karena dengan adanya penempatan kerja, memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai.

Kemudian Permasalahan yang menonjol yaitu tidak mudah merubah penempatan kerja pegawai di dalam perusahaan sesuai dengan jenjang pendidikan dan pengalamannya. Hingga kini masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan posisi dan kemampuan kerjanya.

Faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja selain penempatan kerja adalah kecerdasan emosional. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yang berasal dari karakteristik pekerja yang di dalamnya membahas mengenai pentingnya perilaku pekerja dalam efektifitas kerja. Perilaku pekerja atau individu dapat dipengaruhi oleh emosi yang sedang dirasakan. Penyiar radio memang lebih sering berkomunikasi secara tidak langsung dengan pendengarnya melalui radio atau menggunakan media telepon.

Adakalanya penyiar harus berkomunikasi secara langsung (*face to face*), seperti saat melaporkan suatu kejadian/ keadaan di luar studio, ketika pendengar datang ke stasiun radio dan bertemu langsung, atau ketika *chatting* mempergunakan *webcam*, sehingga terjadi kesalahan saat penyiar radio melakukan komunikasi menggunakan media telepon dengan pendengarnya yang membuat penyiar radio emosi dan tidak bisa mengendalikan emosi yang dirasakan tersebut. Disini kecerdasan emosional sangat diperlukan. Semua ini tentu dalam konteks menjalin dan memelihara hubungan antara pendengar dengan penyiar sebagai wakil dari stasiun radio.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh penempatan kerja, kecerdasan emosional, kompetensi dan efektifitas kerja pegawai. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja

dan Kecerdasan Emosional terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada LPP RRI Bukittinggi". Adapun perumusan masalah adalah:

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada LPP RRI Bukittinggi.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada LPP RRI Bukittinggi.
3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada LPP RRI Bukittinggi.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada LPP RRI Bukittinggi baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektifitas Kerja

Menurut Kusdi (2009) Efektifitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

Efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar, sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai yang direncanakan.

Faktor yang mempengaruhi tercapainya efektifitas kerja, menurut Zulyanti (dalam Yudhaningsih, 2011), yaitu :

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan mencakup dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti kepuasan dan prestasi. Lingkungan eksternal menyangkut kekuatan yang timbul di luar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah.

3. Karakteristik Pekerja

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi. Oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektifitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik,

namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4. Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen

Manajer memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan. Sehingga manajer berkewajiban menjamin struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Selain itu manajer juga bertanggung jawab untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga dapat memuaskan kebutuhan pekerja dan tujuan pribadinya dalam mengejar sasaran organisasi.

Indikator untuk mengukur efektifitas kerja menurut Richard dan M. Steers (dalam Yudhaningsih, 2011) meliputi:

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu Hasibuan (dalam Yudhaningsih, 2011). Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Hasibuan (dalam Yudhaningsih, 2011). Pendapat lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi Steers (dalam Yudhaningsih, 2011). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Penempatan Kerja

Robbins (dalam Hikmawati dkk, 2012) berpendapat bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien jika masing-masing pegawai memiliki spesialisasi. spesialisasi disini adalah bagaimana seorang pegawai itu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan melakukan penempatan kerja yang tepat bagi

pegawai. Penempatan kerja ini harus jelas dan terarah, karena dengan adanya penempatan kerja, memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai.

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2009) pengertian penempatan adalah Penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Menurut Tohardi (dalam Gusti, 2011) penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan atau pengetahuan di organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian, penempatan merupakan suatu proses penugasan seseorang pada suatu jabatan sesuai dengan kemampuan, kepribadian, preferensi, minat, kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *move* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi, memotivasi diri dalam menghadapi

kesulitan serta meraih kesuksesan hidup, memiliki empati (Mangkunegara dan Mela, 2015).

Kecerdasan emosional dapat diperoleh dengan belajar dari pengalaman hidup dan juga dapat diperoleh melalui pelatihan (*training*). Hingga saat ini, banyak organisasi yang menyediakan *training* kecerdasan emosional bagi karyawannya, karena banyak organisasi menyadari bahwa kecerdasan emosional dapat memberikan pengaruh dan peningkatan yang baik terhadap produktifitas individu dan produktifitas organisasi.

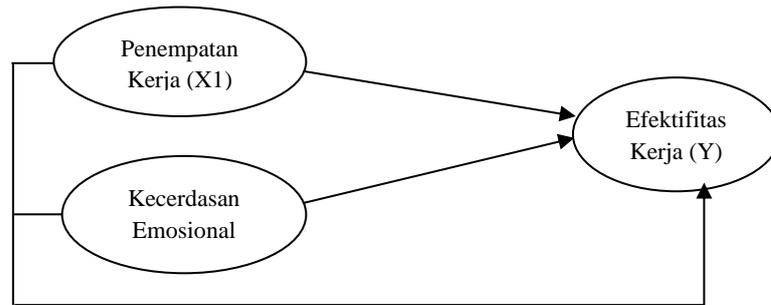
Goleman (2015), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- a. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi
- b. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung

melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

- c. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
- d. Mengenali emosi orang lain (*empathy*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: (Hikmawati dkk, 2012), (Yudhaningsih, 2011)

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah serta konsep teori yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

1. Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di LPP RRI Bukittinggi.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di LPP RRI Bukittinggi.

Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di LPP RRI Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi yang berlokasi di Jalan Prof.M. Yamin, SH Kota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi yang berjumlah 76 pegawai. Untuk sampel

menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi.

Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada LPP RRI Bukittinggi digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Efektifitas Kerja Pegawai pada LPP RRI Bukittinggi

a = Konstanta

X₁ = Variabel Penempatan Kerja

X₂ = Variabel Kecerdasan Emosional

b₁ = Koefisien Regresi Penempatan Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional

e = *Error* (kesalahan)

Rancangan uji hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21. Dengan bantuan program SPSS, dilakukan pengujian-pengujian yang meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari

uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, kemudian uji hipotesis yang terdiri dari uji F (Simultan) dan uji t (Parsial).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk uji validitas nilai r hitung berkisar antara 0,551 sampai 0,782. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung \geq dari nilai r tabel (0,226) maka dapat disimpulkan seluruh item-item dari keempat variabel dinyatakan valid. Kemudian dari hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,6. Artinya

adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,347 dan *Asymp.Sig.* sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk melihat hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

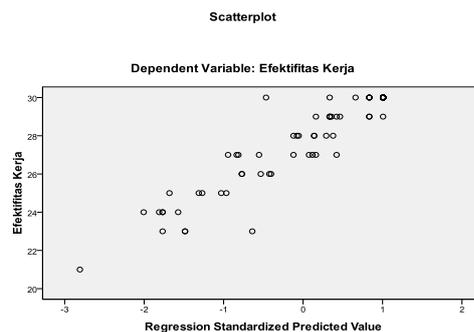
		Unstandardized Predicted Value
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	27.7361111	27.7361111
	2.25892315	2.25892315
Most Extreme Differences	.159	.159
	.157	.157
	-.159	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.347
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS versi 20

Dari pengolahan data, juga diperoleh hasil uji heterokedastisitas seperti berikut:



Gambar 2. Scatterplot

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai dari VIF ($1.277 < 10$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Tabel 2. Uji Multikorelasi Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Penempatan Kerja	.783	1.277
Kecerdasan Emosional	.783	1.277

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk

mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW).

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.529	.516	.512153	1.697

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai Durbin Watson = 1,697. Syarat tidak terjadinya autokorelasi bila nilai DW berada antara dU sampai dengan $4-dU$. Dari tabel Durbin-Watson, pada $\alpha=5\%$, $k=2$, $n=76$ diperoleh $dL=1,5740$, $dU=1,6819$ dan nilai $4-dU=2,3181$. Dengan demikian nilai DW berada diantara dU dan $4-Du$, yaitu $1,6819 < 1,697 < 2,3181$. Dapat disimpulkan bahwa tidak

ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS versi 21. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.612	.368		1.664	.100
Penempatan Kerja	.232	.093	.227	2.503	.015
Kecerdasan Emosional	.596	.091	.593	6.531	.000

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 4, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,612 + 0,232X_1 + 0,596X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,612. Artinya adalah apabila penempatan kerja dan kecerdasan emosional diasumsikan konstan atau nol (0), maka efektifitas kerja pegawai bernilai 0,612.
- b. Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,232. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0,232 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,596. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0,596 dengan asumsi variabel lain tetap.

d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.516	.512153

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5 diketahui nilai R Square sebesar 0,516. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (penempatan kerja dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (efektifitas kerja) adalah sebesar 51,6 % sedangkan sisanya sebesar 48,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja

Dalam penelitian ini penempatan kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi. Diperoleh t tabel sebesar 1,993. Dengan demikian disiplin kerja diperoleh nilai thitung (2,503) > t tabel (1,993) dan Signifikansi (0,015) < 0,05. Dapat diartikan bahwa penempatan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa “penempatan kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja” dapat “diterima”.

Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja

Dalam penelitian ini kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi. Diperoleh t_{tabel} sebesar 1,993. Dengan demikian kecerdasan emosional diperoleh nilai t_{hitung} (6,531) > t_{tabel} (1,993) dan Signifikansi (0,000) < 0,05. Dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efektifitas kerja” dapat “diterima”.

Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja

Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa penempatan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bukittinggi. Diperoleh F_{tabel} sebesar 3,122 dan F_{hitung} sebesar 40,957 dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Dapat diartikan bahwa penempatan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada LPP RRI Bukittinggi.
2. Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada LPP RRI Bukittinggi.
3. Variabel penempatan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki pengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada LPP RRI Bukittinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak LPP RRI Bukittinggi yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan LPP RRI Bukittinggi dapat memperhatikan tingkat efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dengan pemberian penghargaan kepada pegawainya dalam melaksanakan tugas.
2. Penempatan kerja harus disampaikan pada saat proses rekrutmen dilakukan agar para pegawai mampu bekerja sesuai pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya.
3. Pegawai harus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku pada Kantor.
4. Bagi peneliti lainnya diharapkan memperhitungkan variabel bebas yang lain

yang belum diteliti pada penelitian ini. Karena dalam penelitian ini ada 51,6% sumbangan dari pengaruh variabel bebas yaitu penempatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap variabel terikat yaitu efektifitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dayanti, E. (2009). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Askes (Persero) Pekanbaru. *Pekanbaru: Universitas Riau*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D., & Hermaya, T. (2002). Emotional Intelligence (Kecerdasan emosional): Mengapa EI lebih penting daripada IQ.
- Hikmawati, A., Sawiji, H., & Subarno, A. (2013). Pembagian Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerjasama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1).
- Husin, W. L. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNNk) Kabupaten Bone Bolango. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(1), 133-144.
- Kusdi, M. U. (2009). Teori organisasi dan Administrasi. *Salemba Humanika*. Jakarta.
- O'Boyle Jr, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sugiyono, D. (2008). Metode penelitian bisnis. *Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas*.
- Sulistiyani, A. T. Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Widiantara, I. G. A. B. (2013). Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi dan Kesempatan Berprestasi, Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. *JURNAL Manajemen dan Akuntansi Desember 2012*, 17(2).
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40-50.