



**PENGARUH SIKAP KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KETERAMPILAN
KERJA DI MODERASI DISIPLIN KERJA DI PENGADILAN NEGERI
LUBUKLINGGAU**

Farah Syifa¹, Astri Riance², Sardiyo³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: ¹farahsyifa534@gmail.com, ²astridriance@univbinainsan.ac.id,
³sardiyo@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau Kelas 1A. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan *Observasi* dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 63 responden sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pengadilan Lubuklinggau Kelas 1A. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan simultan (uji F), pengujian signifikan parsial (uji t), dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (uji F) adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau Kelas 1A. Pada pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau Kelas 1A, dengan nilai $2.607 > 2.001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.012 < 0.05$. Kemudian variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau Kelas 1A, dengan nilai $2.815 > 2.001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.007 < 0.05$. Selanjutnya variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau Kelas 1A, dengan nilai $2.532 > 2.001$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.028 < 0.05$. Melalui pengujian koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,663 berarti 66,3% hal ini menunjukkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau Kelas 1A dapat dijelaskan oleh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional, Sedangkan sisanya 33,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of Interpersonal Relationships, Work Environment and Emotional Intelligence on employee performance at the Lubuklinggau District Court Office Class 1A. Data collection in this study was carried out through an observation approach with a type of quantitative descriptive research by distributing questionnaires to 63 respondents while the population used in this study was employees of the Lubuklinggau Court Office Class 1A. Data collection techniques are carried out by observation, questionnaire and documentation. The data analysis techniques used in this study are multiple linear regression analysis, hypothesis testing using simultaneous significance test (F test), partial significance test (t test), and determination coefficient test (R^2). The results of this study show that together (F test) there is a positive and significant influence between the variables of Interpersonal Relationships, Work Environment and Intelligence Emotional to the performance of employees at the Lubuklinggau District Court Office Class 1A. In the partial test (t-test), it was found that the Interpersonal Relationship variable had a positive and significant effect on Employee



Performance at the Lubuklinggau District Court Office Class 1A, with a value of 2,607 > 2,001 and a significance value (Sig.) 0.012 < 0.05. Then the Work Environment variable had a positive and significant effect on Employee Performance at the Lubuklinggau District Court Office Class 1A, with a value of 2,815 > 2,001 and a significance value (Sig.) 0.007 < 0.05. Furthermore, the variable of Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Employee Performance at the Lubuklinggau District Court Office Class 1A, with a value of 2,532 > 2,001 and a significance value (Sig.) of 0.028 < 0.05. Through the determination coefficient (R Square) test, an R² value of 0.663 was obtained, meaning 66.3%, which shows that Employee Performance at the Lubuklinggau District Court Office Class 1A can be explained by Interpersonal Relationships, Work Environment and Emotional Intelligence, while the remaining 33.7% can be explained by other factors that were not examined in this study.

Keywords: *Interpersonal Relationships, Work Environment and Emotional Intelligence, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Untuk Menerima, Memeriksa, Memutus dan Menyelesaikan Perkara Pidana dan Perdata di tingkat pertama bagi masyarakat pencari keadilan. Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau sendiri terletak di Jalan Depati Said No.1 Kelurahan Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal sangat beragam, termasuk komunikasi, empati, dan kepercayaan. Komunikasi yang efektif memungkinkan individu untuk mengekspresikan diri dan memahami orang lain dengan lebih baik, Salah satu faktor kunci dalam lingkungan kerja adalah budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma dan praktik yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi. Interaksi antar pegawai dalam lingkungan kerja yang sehat dapat memperkuat kecerdasan emosional individu, membantu mereka mengelola emosi dan stres lebih efektif dan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Daniel Goleman pada tahun 1995 dan sejak itu menjadi fokus perhatian dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk psikologi, pendidikan, dan manajemen. Kecerdasan emosional dianggap sebagai faktor kunci

dalam keberhasilan individu, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui berbagai metrik, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Penilaian kinerja yang sistematis dan objektif sangat penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu pegawai mengidentifikasi area untuk perbaikan. Selain itu, pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan negeri kelas 1A. Sifat dari penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Nama lain dari metode penelitian kuantitatif adalah metode tradisional, karena metode penelitian ini memang sudah cukup lama menjadi acuan dan tradisi bagi penelitian untuk melakukan penelitian.

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang kongrit/empris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis



(sugiyono,2015). metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat sejauh mana suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 responden di kantor Pengadilan Agama Kota Lubuklinggau, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r tabel terlebih dahulu mencari $Df = N-2 = 30 - 2 = 28$ sehingga nilai r tabel = 0.361. Data dinilai valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikan < 0.05 . Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus *korelasi product moment pearson* dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau dengan nilai signifikan $0.012 < 0.05$ dan $t_{hitung} 2.607 > t_{tabel} 2.001$.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau dengan nilai signifikan $0.007 < 0.05$ dan $t_{hitung} 2.815 > t_{tabel} 2.001$.
3. Variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2.258 > t_{tabel} 2.001$.

Variabel hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 15.435 > F_{tabel} 2,76$.

V. SARAN

Dari hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut dibawah ini:

1. Bagi Perusahaan: pimpinan Kantor Pengadilan Negeri Lubuklinggau diharapkan instansi selalu berusaha untuk mempertahankan hubungan yang baik antar karyawan agar selalu tercipta hubungan kerja sama yang baik pula yang pada akhirnya pegawai bisa bekerja secara maksimal.
2. Diharapkan bagi setiap karyawan mampu meningkatkan kecerdasan emosi dengan cara membina hubungan baik dengan pegawai-pegawai yang lainnya agar tetap mempertahankan kinerja yang baik pula.
3. Lingkungan Kerja, pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas ditempat kerja serta pentingnya menjaga suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu



peningkatan kinerja pegawai dalam hal suhu udara ditempat kerja, keamanan dan penerangan supaya setiap pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

MAHASISWA PBSI STKIP
BUDIDAYA BINJAI STAMBUK
2017/2018.

Kurnia, W. A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Desa Wiladeg Gunungkidul. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 17(2).
<https://doi.org/10.31316/akmenika.v17i2.1048>

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfia, A., Musriati, T., & Rahajeng, Y. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. *CENDEKIA: Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah*, 1(7), 368–379.
<https://doi.org/10.62335/9yxwse20>
- Awang Adi Saputro, Sudarwati, S., & Maryam, S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Up 3 Surakarta: Studi Kasus PT PLN. (DPersero) Up3 Surakarta. *MES Management Journal*, 3(1), 69–80.
<https://doi.org/10.56709/mesman.v3i1.145>
- Gunawan, D. A., Mujanah, D. H. S., & Murgiyanto, D. (2018). *PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SURYA PERSADA*. 02(02).
- Hasanah, N., & Yu, A. M. (n.d.). *PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI PADA*