

Ismi Zulaikha

Manajemen – STIE Putra Bangsa Kebumen, e-mail : ismiecha@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Panwaslu Kecamatan di Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 52 PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen. Teknik analisa yang digunakan menggunakan bantuan program analisis *SPSS Versi 22 for Windows*.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan variabel kepuasan kerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Uji asumsi klasik dalam menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini diperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, kontribusi kecerdasan emosional berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, beban kerja berkontribusi negatif terhadap kinerja, kecerdasan emosional berkontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of workload and emotional intelligence on performance with job satisfaction as an intervening variable. This research was conducted at the District Panwaslu Secretariat in Kebumen Regency. Data collection was carried out through distributing questionnaires to 52 civil servants at the Panwascam Secretariat in Kebumen District. The analysis technique used is using the SPSS Version 22 analysis program for Windows.

The results obtained in the study showed that workload and emotional intelligence variables had a positive and significant effect on job satisfaction. The workload variable on performance has a negative and significant effect on performance, while the emotional intelligence variable has a positive and significant impact on performance, and the variables of job satisfaction and performance are positive and significant.

The classic assumption test in testing and proving the research hypothesis was obtained by analysis showing that workload contributed positively to satisfaction, emotional intelligence contributed to job satisfaction, workload contributed negatively to performance, emotional intelligence contributed to performance and satisfaction contributions work on the performance of civil servants at the Panwascam Secretariat in Kebumen Regency.

Keywords: *Workload, Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan organisasi. Kewajiban organisasi untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kualitas kinerja yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja

karyawannya. Kinerja pegawai merupakan suatu indikator bagi organisasi untuk

menilai setiap pegawainya. Pegawai dengan kinerja yang kurang baik akan menjadi tanggung jawab organisasi. Organisasi dapat menjadikan kinerja sebagai tolak ukur untuk melakukan pelatihan tertentu, dalam rangka memperbaiki kinerja setiap pegawai yang dinilai masih kurang. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung organisasi dalam melaksanakan sistem dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Guna mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu memperhatikan hal-hal penting dalam menjalankan sistem, salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mendukung jalannya sistem yaitu dengan memperhatikan

faktor-faktor yang akan menghambat tujuan organisasi diantaranya yaitu beban kerja, dan kecerdasan emosional.

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini telah diatur dalam undang-undang No.15 tahun 2011 tentang penyelenggara pemilu. Jumlah anggota Bawaslu di tingkat Kabupaten sebanyak 5 (lima) orang. Keanggotaan Bawaslu terdiri atas kalangan profesional yang mempunyai kemampuan dalam melakukan pengawasan dan tidak menjadi anggota partai politik. Dalam pelaksanaan tugasnya para komisioner Bawaslu dibantu oleh tim kesekretariatan, hal ini diatur dalam Perbawaslu No.16 tahun 2017 perbaikan, dijelaskan bahwa anggota sekretariat Bawaslu kabupaten/kota terdiri dari 4 (empat) anggota Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta tenaga yang direkrut sebagai tenaga Non PNS dan Tenaga Pendukung.

Panitia Pengawas Kecamatan (Panwascam) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, jumlah keanggotaan Panwascam terdiri dari 3 Anggota. Dalam pelaksanaan tugasnya Panwascam dibantu oleh tim kesekretariatan, sekretariat ditingkat kecamatan terdiri dari 2 Pelaksana PNS sebagai Kepala Sekretariat dan Penerima Uang Muka Kecamatan (PUMK) serta 1 orang Non PNS dan 2 orang sebagai tenaga pendukung.

Penelitian ini mengambil lokus penelitian pada Panwascam, yakni pelaksana PNS pada kesekretariatan Panwascam di Kabupaten Kebumen. Secara administratif Kabupaten Kebumen terbagi menjadi 26 kecamatan dengan jumlah desa sebanyak 449 desa dan 11 kelurahan. Merupakan Kabupaten yang memiliki Kecamatan terbanyak di Jawa Tengah. Kinerja kesekretariatan menjadi suatu hal yang penting bagi Bawaslu Kabupaten maupun Panwaslu Kecamatan karena yang akan mendukung dalam pelaksanaan atau keperluan Komisioner, serta bertanggung jawab atas Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) atas pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Dalam ketepatan waktu, sekretariat Bawaslu Kabupaten Kebumen menuntut jajaran sekretariat Panwascam untuk menyelesaikan LPJ tepat waktu, namun pada kenyataannya dari hasil pengamatan pada bulan Mei-Desember 2018 sekretariat Panwascam tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga LPJ mengalami keterlambatan yang akhirnya terselesaikan pada bulan berikutnya.

Berdasarkan hasil output pelaporan LPJ kurang optimal, hal ini dapat dilihat pada saat pengumpulan LPJ tiap-tiap tahapan Tambahan Uang Persediaan (TUP) untuk dikirimkan ke Kabupaten untuk di verifikasi. Hasil laporan kegiatan kecamatan masih banyak yang harus diperbaiki. Dengan pendeknya waktu pengerjaan LPJ dan harus diselesaikan sebelum tanggal 3 (tiga) di bulan selanjutnya memungkinkan beban kerja dirasakan pegawai PNS di sekretariat Panwaslu Kecamatan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja.

METODE

a. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah beban kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja. Subyek penelitian ini adalah Pelaksana PNS Panwascam di Kabupaten Kebumen terdiri dari Kepala Sekretariat dan PUMK dengan jumlah total 52 orang.

b. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:60 dalam Budi, 2016).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen, variabel independen dan variabel intervening. Adapun penjelasan masing-masing variabel tersebut sebagai berikut :

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat dari faktor variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Variabel ini sering disebut dengan variabel bebas (X). Dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti adalah variabel Beban Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

3. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel intervening merupakan variabel antara/penyela pada variabel bebas dan variabel terikat, sehingga secara bebas tidak langsung mempengaruhi perubahan variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Adapun definisi dari masing-masing operasional variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penelitian pekerja atau pengalaman kerja seseorang (Sutrisno:2009)

Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Situasi Kerja
- b. Kerjasama
- c. Imbalan
- d. Kesempatan untuk maju

3. Beban Kerja

Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Penggunaan waktu kerja
- d. Standar pekerjaan

4. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000:45), Kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Goleman (2009:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional, yaitu :

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi
- d. Mengenali emosi orang lain
- e. Keterampilan social

C. Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012) data adalah keseluruhan informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian.

1. Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari hasil observasi di lapangan, serta hasil wawancara langsung dengan responden, dan jawaban dari hasil penyebaran kuesioner. Data yang diambil dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2002:197) dalam Budi (2015:77) adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuesioner yang disebarkan secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data untuk menunjang keabsahan penelitian, berupa literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada Koordinator Divisi Sumber Daya Manusia dan Koordinator Sekretariat Bawaslu Kabupaten Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu deskriptif dan inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis secara deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis datadengan menarik kesimpulan-kesimpulan dalam bentuk besaran prosentase (Agustin, 2014).

2. Analisis Statistika & Inferensia

Analisis statistika adalah cara mengolah, menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari tabulasi data dan memasukkan dalam rumus yang tepat. Analisis inferensial adalah analisa menggunakan bantuan komputer pengolah data seri program SPSS. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS (*Statistical Program for Social Sceince*) Versi 22 for Windows.

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolineritas, Uji Heteroskedasitas, Uji Normalitas)
- d. Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Hasil tabulasi penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel IV-1 berikut ini :

Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	52
Kuesioner yang kembali	52
Response rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-
Total kuesioner untuk dianalisis	52

Sumber: Data primer diolah, 2019

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	42	80,76%
Perempuan	10	19,24%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Data Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
31 – 40	5	9,61%
41 – 50	12	23,08%
>50	35	67,31%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut:

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Th)	Jumlah	Persentase
1 – 2	20	38,46%
2 – 3	19	36,54%
3 – 5	8	15,38%
>5	5	9,62%
Jumlah	52	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2019

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut:

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/K	12	23,08%
D1-D3	3	5,77%
S1	29	55,77%
S2	8	15,38%
Jumlah	52	100 %

2. Analisis Kuantitatif

A. Uji Validitas

Dari semua variabel (beban kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja) menunjukkan hasil bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua variabel dinyatakan valid (sah).

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alfabanya lebih besar dari 0,6.

C. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis data dengan Program *SPSS for Windows version 22.*, diperoleh *output* sebagai berikut :

Hasil Uji Multikoliniearitas Sub Struktural I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0.822	1.217
Kecerdasan Emosional	0.822	1.217

Hasil Uji Multikoliniearitas Sub Struktural II

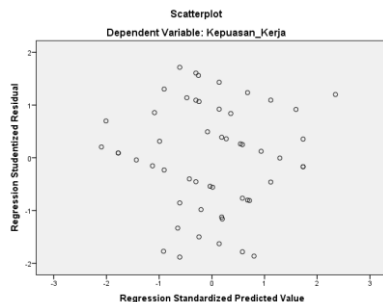
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0,746	1.340
Kecerdasan Emosional	0,759	1.318
Kepuasan Kerja	0,885	1.130

Dari tabel uji Sub Struktural I dan II dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas

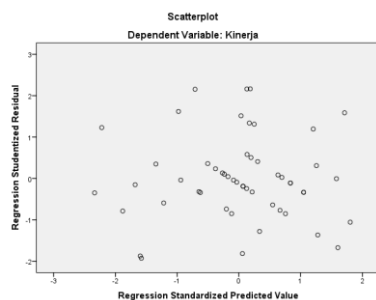
D. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis data dengan Program *SPSS for Windows version 22.*, diperoleh *output* sebagai berikut :

Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

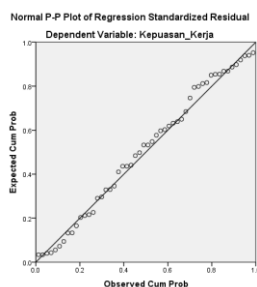


Berdasarkan hasil gambar sub structural I dan sub structural II menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

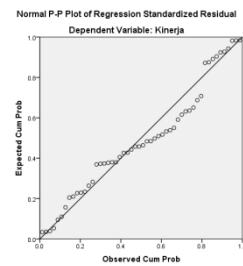
E. Uji Normalitas

Hasil analisis data dengan Program *SPSS for Windows version 22.*, diperoleh *output* sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I :



Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II :



Berdasarkan hasil uji di atas (Normal P-P Plot of Regression *Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

F. Uji Parsial (Uji t)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.524	2,235		4,708	0,000
Beban Kerja	0,217	0,098	0,330	2,226	0,031
Kecerdasan Emosional	0,156	0,077	0,300	2,021	0,049

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Std. Error		Beta		
	B				
(Constant)	4.824	1.696		2,844	0,007
Beban Kerja	-0.136	0,065	-0,253	-2,100	0,041
Kecerdasan Emosional	0,118	0,051	0,279	2,332	0,024
Kepuasan Kerja	0,433	0,090	0,534	4,820	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

G. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	0,339 ^a	0,115	0,079	2,005

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	0,692 ^a	0,479	0,447	1,262

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

H. Uji Korelasi

	Correlations	
	Beban_Kerja	Kecerdasan_Em osional
Pearson Correlation	1	-.422**
Sig. (2-tailed)		.002
N	52	52
Pearson Correlation	-.422**	1
Sig. (2-tailed)	.002	
N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan table di atas, nilai korelasi antara beban kerja dan kecerdasan emosional sebesar -0,422, dan angka signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ berarti antara variabel beban kerja dan kecerdasan emosional tidak terdapat korelasi dan signifikan.

I. Analisis Jalur

A. Persamaan Struktural I

Persamaan strukturalnya :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

Dimana $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$

Keterangan :

Y_1 = kepuasan kerja

X_1 = beban kerja

X_2 = kecerdasan emosional

ϵ_1 = Error

Hasil uji persamaan struktural I adalah sebagai berikut:

	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	10.524	2,235		4,708	0,000
Beban Kerja	0,217	0,098	0,330	2,226	0,031
Kecerdasan Emosional	0,156	0,077	0,300	2,021	0,049

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	4.824	1.696		2,844	0,007
Beban Kerja	-0,136	0,065	-0,253	-2,100	0,041
Kecerdasan Emosional	0,118	0,051	0,279	2,332	0,024
Kepuasan Kerja	0,433	0,090	0,534	4,820	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Diagram analisis jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang

komplek dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis jalur dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja berpengaruh sebesar 0,330 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 0,300 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel beban kerja berpengaruh sebesar -0,253 terhadap variabel kinerja, variabel kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 0,2479 terhadap variabel kinerja, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,534 terhadap variabel kinerja. Korelasi antara variabel beban kerja dan kecerdasan emosional adalah sebesar -0,422.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen dengan 52 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen.
2. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen.
3. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen.
4. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen.
6. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen adalah kepuasan kerja karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient B*. 0,433.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bawaslu Kabupaten Kebumen sebaiknya memperhatikan beban kerja pada setiap Pelaksana PNS dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Memberikan motivasi dan memberikan cara manajemen waktu yang dapat diimplikasikan Pelaksana PNS yang memiliki *double job* agar efektif dan efisien dalam bekerja. Penerapan manajemen dalam hal ini adalah waktu

pengiriman LPJ mengingat masih banyak kecamatan yang terlambat atau melebihi batas akhir dalam mengirimkan LPJ.

- b. Memberikan beberapa peraturan dan standar/jam kerja di beberapa tempat yang digunakan PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen untuk bekerja dan beristirahat.
 - c. Beban kerja dengan intensitas tinggi disarankan agar menambah Pelaksana PNS, dimana pada Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Tahun 2014 Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam ada 3 Pelaksana PNS sedangkan pada Pemilu Serentak Tahun 2019 hanya 2 Pelaksana PNS, sehingga diharapkan beban kerja tidak terlalu berat.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen. Dengan demikian penting bagi Bawaslu Kabupaten Kebumen untuk tetap memperhatikan kecerdasan emosional Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen pada saat bekerja atau saat mendapat tekanan pekerjaan, Pelaksana PNS mampu dalam mengelola emosi dan tindakannya. Pentingnya hal tersebut diharapkan menjadi salah satu penilaian kinerja manajemen terhadap Pelaksana PNS sehingga meminimalisir tindakan-tindakan yang diluar pengendalian emosi. Adapun saran yang penulis berikan terkait dengan kecerdasan emosional diantaranya:
- a. Pengaturan diri akan emosi tetap diperhatikan dan dilatih dengan beberapa pelatihan tambahan yang perlu diadakan oleh Bawaslu Kabupaten Kebumen pengaturan diri akan berperan penting saat Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen menjalankan pekerjaan dan mendapatkan tekanan kerja dalam kondisi emosi tertentu.
 - b. Empati dan keterampilan sosial dalam dunia kerja perlu ditumbuhkan kepedulian di lingkungan kerja Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen yang mana akan mempermudah terselesainya pekerjaan dan juga mampu memahami kekurangan dan kelebihan saat bekerja.
3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfany, Nuril Laily. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Sidoarjo*. Vol. 5, No. 2.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bernadin, J. H., & Russell, J. E. 1998. *Human Resource Management An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Data Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum. 2018. *Data Kinerja Sekretariat Kecamatan Sekretariat Kecamatan*. Kabupaten Kebumen.
- Desler, Garry. 2008. *Human Resource Management*. Ninth Edition. Prentice-Hall : New York.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Salemba Empat.
- Echdar Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Edisi pertama. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Ghozali. 2006. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. 2005. *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2007. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- _____. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Hal:118. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. Edisi kesembilan. Jakarta : PT Prenhallindo.

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. Vol. 1 No. 4, Hal. 1123-1133.
- Stanislaus S. Uyanto. 2006. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Sugiyono, 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kedua belas. Bandung : Alfabeta
- _____. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 tahun 2008 tentang beban kerja.
- Purbaningrat, Putu Melati dan Ida bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Udayana. ISSN 2302-8912
- Undang-undang No 15 tahun 2011 tentang penyelenggara pemilu.
- Undang-Undang No. 17 tahun 2017 tentang pemilihan umum.
- Undang-undang Perbawaslu No. 16 tahun 2017 tentang tugas tim kesekretariatan.