

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN *BURNOUT*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDMD KOTA JAMBI**  
***THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND  
BURNOUT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BKPSDMD JAMBI CITY***

<sup>1</sup>Daniel Simanjuntak, <sup>2</sup>Rion Nofrianda, <sup>3</sup>Jelpa Periantalo  
<sup>1,2,3</sup> *Departement of Psychology, Faculty of Medicine and Health  
Science, Jambi*  
e-mail : simanjuntakdaniel640@gmail.com

**ABSTRACT**

**Introduction** Attendance is one of the elements in assessing performance. Employees who do not come to the workplace according to the specified schedule have an impact on work productivity. Additionally, there are other factors that influence employee performance, such as emotional intelligence and burnout.

**Research Objectives** To determine the effect of emotional intelligence and burnout on employee performance at the Jambi City Personnel and Human Resources Agency.

**Method** The research employed a quantitative approach with a regression method. The research respondents were employees of BKPSDMD Kota Jambi, totaling 37 individuals, selected using a total sampling technique

**Results** It was found that there was a significant effect of emotional intelligence on performance with sig = 0.000, it was found that there was no significant effect of burnout on performance with sig = 0.170, there was a significant effect of emotional intelligence and burnout on the performance of BKPSDMD Jambi City employees with sig 0.000.

**Conclusion** There is a significant influence of emotional intelligence on performance, there is no effect of burnout on performance, there is an influence of emotional intelligence and burnout on employee performance at BKPSDMD Jambi City.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Burnout, Performance, Employee

**ABSTRAK**

**Pendahuluan** Absensi merupakan salah satu unsur penilaian kinerja. Pegawai yang tidak datang ke tempat kerja sesuai jadwal yang ditentukan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, selain itu terdapat faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kecerdasan emosional dan *burnout*.

**Tujuan Penelitian** Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Jambi.

**Metode** Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi. Responden penelitian adalah pegawai BKPSDMD Kota Jambi, sejumlah 37 individu, yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*.

**Hasil** Ditemukan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan sig=0.000, ditemukan tidak adanya pengaruh signifikan *burnout* terhadap kinerja dengan sig=0.170, ditemukan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kota Jambi dengan sig 0,000.

**Kesimpulan** Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja, terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Jambi.

**Kata Kunci:** Kecerdasan emosi, *Burnout*, *Performance*, *Employee*.

## Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan dan menjadi langkah strategis pada setiap pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan di instansinya. Pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak pada tingkat keberhasilan suatu organisasi. Menurut Priansa (2018) pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai persiapan seseorang dalam mengembangkan tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi. Terdapat dua sisi potensi manusia yaitu, kualitas dan kuantitas. Hal tersebut dapat dicapai ketika pengelolaan yang baik dan tepat pada sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang dimaksud disini secara khusus dikatakan sebagai aparatur pemerintah. Seperti yang telah diketahui secara umum, aparatur pemerintah berpengaruh besar dalam organisasi pemerintah terutama daerah.

Aparatur pemerintah dianggap dapat menjadi penyalur dan jembatan pelayanan untuk mewujudkan kepentingan umum, penuh kesetiaan dan pengabdian. Setiap aparatur dituntut memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yang terdapat di wilayahnya. Pemerintahan daerah terus berupaya membangun kualitas dan kuantitas kerja agar dapat meningkatkan kinerja. Kualitas aparatur akan berpengaruh terhadap keberhasilan kegiatan dalam organisasi pemerintahan karena aparatur merupakan pihak penentu yang berpengaruh dalam kemajuan suatu pemerintahan (Anzar et al., 2020).

Kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil pekerjaan yang telah dipercayakan pada individu tersebut. Organisasi turut berperan dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja seseorang dengan memberikan penilaian kinerja. Kinerja yang ditampilkan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, *quantity of output, quality of output, timelines of output, presences at work, efficiency of work, effectiveness of wok completed*, (Mathis et al, 2010).

Salah satu yang bisa dilihat dari efektivitas dan kuantitas kinerja pegawai yaitu kehadiran dan presensi. Berdasarkan data Bidang Sekretariat BKPSDMD atau singkatan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Jambi yang merupakan populasi penelitian ini didapatkan bahwa persentase absensi pegawai dari bulan maret hingga juni pada tahun 2023, pada bulan maret persentase absensi pegawai yaitu 35,68%, persentase absensi pada bulan april yaitu 18,50%, persentase absensi pada bulan mei yaitu 30,40%, dan persentase absensi pegawai pada bulan juni yaitu 15,42%.

Menurut Flippo (2022) absensi adalah suatu keadaan dimana pegawai tidak datang ke tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pegawai yang tidak datang sesuai jadwal akan memaksa pihak instansi untuk mencari pengganti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebagai suatu organisasi yang memiliki peran penting di lingkungan Pemerintah Kota Jambi, secara tidak langsung BKPSDMD Kota Jambi menjadi percontohan bagi setiap organisasi perangkat daerah di kota Jambi. Pegawai dituntut memberikan kinerja yang baik sesuai dengan target organisasi dan mampu bekerja dalam tekanan. Tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *burnout*. Hayati et al (2018) menyatakan bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap kinerja pegawai terlebih lagi bagi organisasi pemerintahan, yang dapat menyebabkan rendahnya serta penurunan kinerja organisasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan bersama pegawai BKPSDMD kota Jambi bahwa pegawai BKPSDMD kota Jambi mengalami kejenuhan atau bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kejenuhan atau bosan merupakan bentuk dari *burnout*.

Maslach (2003) menyebut bahwa aspek-aspek dari *burnout* seperti, *emotional exhaustion* yaitu merasa terkuras habis secara emosi, fisik dan mental, *depersonalization* yaitu merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan, dan *reduced personal accomplishment* yaitu perasaan tidak puas terhadap diri sendiri dan pekerjaan, (Maslach, 2003).

*Burnout* merupakan bentuk kelelahan secara psikologis dan fisik akibat dari perasaan tertekan dalam bekerja, seseorang yang mengalami kelelahan kerja merasa sulit untuk mengontrol emosi mereka. Menurut Nugroho et al (2016) *burnout* adalah sindrom psikologis dan fisik disebabkan oleh perasaan kelelahan berkepanjangan yang dialami oleh individu. Selain itu, mental dan emosional yang tidak terkontrol dengan baik juga memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan pencapaian prestasi kerja.

Menurut Heinemann et al (2017) kondisi *burnout* pada pekerjaan mencakup gejala fisik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, susah tidur, dan gangguan pada pernafasan. Tanda atau gejala seseorang itu mengalami kelelahan kerja dapat dilihat dari kondisi emosional yang cepat marah, lebih sensitif, merasa tidak berguna, penurunan motivasi dalam bekerja, dan merasa cemas terhadap hasil pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan bersama pegawai BKPSDMD kota

jambi, ditemukan gejala-gejala kelelahan kerja bahwa pegawai BKPSDMD Kota Jambi menunjukkan gejala-gejala *burnout* seperti sakit kepala, merasa cemas dengan pekerjaan, gangguan tidur, dan penurunan motivasi dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hera, dkk (2016) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Hayati, dkk (2018) bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai terlebih lagi bagi organisasi pemerintah.

Kelelahan kerja yang dialami oleh seseorang, mengakibatkan sulitnya mengontrol, mengatur dan mengolah perasaan emosi yang muncul akibat tekanan ataupun perasaan jenuh dari pekerjaan. Emosional berpengaruh signifikan terhadap individu dalam berorganisasi Devi (2016). Menurut Goleman (2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi 80% faktor yang menentukan pencapaian sukses seseorang, sedangkan *IQ* (*Intelligence Quotien*) berpengaruh sebanyak 20% sebagai faktor penentu lainnya.

Kecerdasan emosional yang baik dapat menjadi penentu dalam mengembangkan sikap positif dan rendah hati dalam bekerja, dapat mengendalikan konflik serta tekanan sehingga tidak terjadi hal yang merugikan. Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain, mampu memotivasi dirinya sendiri dan membentuk hubungan bersama orang lain.

Goleman (2018) menyatakan bahwa terdapat lima aspek kecerdasan emosional, yaitu Kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, Empati, keterampilan sosial. Lingkungan tempat bekerja berperan dalam melatarbelakangi keberhasilan seseorang dalam berorganisasi. Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosional dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal, faktor internal seperti kemampuan berpikir, perasaan, motivasi, dan kesehatan fisik, sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan atau situasi tempat emosional berlangsung tanpa distorsi.

Penelitian mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai banyak dilakukan, diantaranya Rauf, dkk (2019) hasil penelitian menyatakan setuju bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Ramadhani (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara kecerdasan emosional dan kelelahan kerja terhadap kinerja, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh mana pengaruh kecerdasan emosional dan kelelahan kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDMD Kota Jambi.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif., berdasarkan metode yang digunakan penelitian ini masuk kedalam penelitian survei. Adapun definisi operasional dari penelitian ini, yaitu *burnout* yang merupakan sindrom yang muncul sebagai respons berkepanjangan terhadap stres interpersonal yang kronis di tempat kerja. Kecerdasan merupakan kemampuan untuk mengelola dan menggunakan emosi secara efektif serta memengaruhi hubungan dengan orang lain. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia adalah keterampilan berpikir dan fisik dari dalam diri setiap individu, hal ini mengartikan bahwa seseorang mempunyai keahlian yang harus di kembangkan demi keberhasilan organisasi.

Adapun mengenai populasi penelitian ini. Periantalo (2020) mengatakan bahwa populasi merupakan orang yang terkena kriteria dalam penelitian dan dijadikan subjek penelitian. Terdapat macam-macam dari populasi seperti daerah, karakter pribadi. Populasi atau subjek harus mempunyai karakteristik atau ciri agar dapat dibedakan dengan populasi yang lain, (Azwar, 2017). Populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDMD di Kota Jambi dengan jumlah 37 orang. Adapun sampel menggunakan *total sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sebagai teknik pengumpulan data. Skala penelitian ini terdiri dari skala Kecerdasan Emosional, skala *Burnout*, dan skala Kinerja. Dalam mempermudah pengisian instrumen, peneliti menggunakan skala *likert* yang bergerak dari skor 1 sampai 5

Adapun teknik analisis daya yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji f (simultan), uji determinasi (R-square).

## Hasil

Pemaparan hasil dimulai dengan memaparkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan dan masa kerja. Pemaparan lebih jauh akan peneliti jelaskan berdasarkan beberapa tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
Laki-laki	20	54%
Perempuan	17	46%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa ada 37 responden, 20 orang tersebut berjenis kelamin laki-laki, dengan persentase (54%) dan jenis kelamin perempuan (46%) dengan berjumlah 17 responden

**Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah responden	Persentase
21-30 Tahun	5	14%
31-40 Tahun	10	27%
41-50 Tahun	14	38%
51-60 Tahun	8	22%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Hasil dari analisis karakteristik dari usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.6 diatas dengan memperlihatkan bahwa 37 responden, 5 orang tersebut berusia pada usia 21-30 tahun dengan persentase (14%), 10 orang berusia 31-40 tahun dengan persentase (27%), 14 orang berusia 41-50 tahun dengan persentase (38%), dan 8 orang berusia 51-60 tahun dengan persentase (22%).

**Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Kepala Badan	1	3%
Sekretaris	1	3%
Kasubbag	1	3%
Kepala bidang	4	11%
Pengelola kepegawaian	2	5%
Perencana Ahli Muda Analisis kepegawaian	1	3%
Ahli muda Analisis Pengembangan	10	27%

Kompetensi Analisis Kepegawaian	1	3%
Disiplin Analisis layanan Umum Analisis Sistem Informasi	2	5%
Pengadministrasi Bidang Diklat Pengadministrasi Pegawai Fungsional umum Analisis pengembangan karier Penyusun kebutuhan	2	5%
Barang inventaris Pelaksana	1	3%
	4	11%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Hasil dari analisis berdasarkan jabatan, dapat dilihat pada tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa 37 responden, 1 orang dengan jabatan kepala badan dengan presentase (3%), 1 orang dengan jabatan Sekretaris dengan persentase (3%), 1 orang Kasubbag dengan persentase (3%), 4 orang kepala bidang dengan persentase (11%), 2 orang jabatan Pengelola Kepegawaian dengan persentase (5%), 1 orang jabatan Perencana Ahli Muda dengan persentase (3%), 10 orang jabatan Analisis Kepegawaian Ahli Muda dengan persentase (27%), 1 orang jabatan Analisis Pengembangan Kompetensi dengan persentase (3%), 2 orang jabatan Analisis Kepegawaian Disiplin dengan persentase (5%), 2 orang jabatan Analisis Layanan Umum dengan persentase (5%), 2 orang jabatan Analisis Sistem Informasi dengan persentase (5%), 1 orang jabatan Pengadministrasi bidang Diklat dengan persentase (3%), 1 orang jabatan Pengadministrasi Pegawai dengan persentase (3%), 1 orang jabatan Fungsional Umum dengan persentase (3%), 2 orang Analisis Pengembangan Karier dengan persentase (5%), 1 orang jabatan penyusun kebutuhan barang inventaris dengan persentase (3%), dan 4 orang jabatan pelaksana dengan persentase (11%).

**Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah responden	Persentase
<1 Tahun	1	3%
1-5 Tahun	17	46%
6-10 Tahun	6	16%
11-20 Tahun	9	24%
>20 Tahun	4	11%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Hasil dari analisis berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel 4 di atas, memperlihatkan bahwa, 37 responden, 1 orang masa kerja kurang dari 1 tahun dengan persentase (3%), 17 orang masa kerja dari 1-5 tahun dengan persentase (46%), 6 orang masa kerja dari 6-10 tahun dengan persentase (16%), 9 orang masa kerja dari 11-20 tahun dengan persentase (24%), 4 orang masa kerja lebih dari 20 tahun dengan persentase (11%).

**Tabel 5. Deskriptif Data Variabel *Burnout***

Variabel	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
<i>Burnout</i>	21,7	37,7	29,7	5,34

Berdasarkan tabel 5 di atas deskripsi data penelitian variabel *burnout* memiliki nilai minimum sebesar 21,7, nilai maksimum sebesar 37,7, nilai rata-rata sebesar 29,7, dan standar deviasi sebesar 5,34.

Hasil deskripsi data penelitian variabel *burnout* dari 37 responden 1 responden penelitian (3%) memiliki tingkat *burnout* sangat rendah, 11 responden penelitian (30%) memiliki tingkat *burnout* rendah, 15 responden penelitian (41%) memiliki tingkat *burnout* sedang, 6 responden penelitian (16%) memiliki tingkat *burnout* tinggi, 4 responden penelitian (11%) memiliki tingkat *burnout* sangat tinggi. Dapat disimpulkan pada variabel *burnout* untuk pegawai BKPSDMD kota Jambi mayoritas berada dikategori sedang dengan persentase (41%) pada 15 responden.

**Tabel 6. Deskriptif Data Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional**

Variabel	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Kecerdasan Emosional	75,9	103,6	89,8	9,24

Berdasarkan tabel 6, deskripsi data penelitian variabel kecerdasan emosional memiliki nilai minimum sebesar 75,9, nilai maksimum sebesar 103,6, nilai rata-rata sebesar 89,8, dan standar deviasi sebesar 9,24. Hasil deskripsi data penelitian variabel kecerdasan emosional tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 7. Kategori Data Variabel Kecerdasan Emosional**

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 75,9$	1	3%
	$75,9 < X \leq 85,1$	14	38%
Rendah	$85,1 < X \leq 94,4$	9	24%
	$94,4 < X \leq 103,6$	10	27%
Sedang	$103,6 < X \leq 103,6$	3	8%
	$103,6 < X < 103,6$	3	8%
Tinggi			
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

Pada tabel 7. kategori data di atas, setelah dilakukan hasil analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional, dari 37 responden 1 responden penelitian dengan persentase (3%) memiliki kecerdasan emosional sangat rendah, 14 responden dengan persentase (38%) memiliki kecerdasan emosional rendah, 9 responden dengan persentase (24%) memiliki kecerdasan emosional sedang, 10 responden dengan persentase (27%) memiliki kecerdasan emosional tinggi, 3 responden dengan persentase (8%) memiliki kecerdasan emosional sangat tinggi. Dapat disimpulkan pada variabel kecerdasan emosional untuk pegawai BKPSDMD kota Jambi mayoritas berada dikategori rendah dengan persentase (38%) pada 14 responden Adapun mengenai deskriptif data variabel kinerja yang berupa data deskriptif dari variabel kinerja yaitu nilai rata-rata (mean), nilai minimum (min), nilai maksimum (maks), dan standar deviasi (sd).

**Tabel 8. Deskriptif data variabel kinerja**

Variabel	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Kinerja	58,6	76,7	67,7	6,04

Berdasarkan tabel 8, deskripsi data penelitian variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 58,6, nilai maksimum sebesar 76,7, nilai rata-rata sebesar 67,7, dan standar deviasi sebesar 6,04.

Hasil deskripsi data penelitian variabel kinerja tersebut dapat dikategorikan dari 37 responden, 2 responden penelitian atau sebesar (3%) memiliki tingkat kinerja sangat rendah, 13 responden penelitian atau sebesar (35%) memiliki tingkat kinerja rendah, 7 responden penelitian atau sebesar (19%) memiliki tingkat kinerja sedang, 13 responden penelitian atau sebesar (35%) memiliki tingkat kinerja tinggi, 2 responden penelitian atau sebesar (5%) memiliki tingkat kinerja sangat tinggi. Dapat disimpulkan pada variabel kinerja untuk pegawai BKPSDMD kota Jambi mayoritas berada dikategori rendah dan tinggi dengan persentase (13%) pada 13 responden.

Adapun mengenai uji normalitas diketahui bahwa nilai sigma variabel kecerdasan emosional (X1) dengan skor 0,821, variabel *burnout* (X2) dengan skor 0,288, dan variabel kinerja (Y) dengan skor 0,316. Berdasarkan dari masing-masing skor signifikansi tersebut melebihi dari  $>0,05$  yang berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal, dan kemudian data tersebut telah memenuhi syarat ke dalam tahap berikutnya.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja memiliki nilai sig 0,05 hal ini berarti bahwa variabel *burnout* bersifat linear terhadap variabel kinerja karena nilai sig  $>0,05$ . Selain itu, juga bisa dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 0,812 lebih kecil dari nilai F tabel yaitu 2.197.

Sedangkan Uji Multikolinearitas memperlihatkan skor VIF pada variabel kecerdasan emosional (X1), dan variabel *burnout* (X2), dengan skor dari masing-masing variabel yaitu 1.033, yang berarti nilai VIF setiap variabel tersebut berada dibawah  $<10,00$  hal ini berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas, selain itu juga bisa dilihat melalui nilai *tolerance* yang berada diatas  $>0,10$ . Hal ini berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas atau hubungan yang kuat antar variabel bebas yaitu antar kecerdasan emosional, dan *burnout*, maka data tersebut bisa dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Adapun uji heterokedastisitas diketahui bahwa nilai sigma pada variabel Kecerdasan emosional (X1) yaitu  $X1 = 0,599 > 0,05$ , dan *burnout* (X2) yaitu  $X2 = 0,117 > 0,05$ .

Adapun mengenai uji T didapatkan nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional (X1) sig =  $.000 < \text{nilai alpha} = 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $6.689 > 1.691$  serta nilai  $\beta = 0,744$ . Didapatkan nilai signifikansi variabel *burnout* (X2) sig =  $0.170 > \text{nilai alpha} = 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $-1.401 < 1.691$  serta nilai  $\beta = 0,151$ .

Adapun mengenai uji F didapatkan nilai signifikansi variabel terikat (X) sig =  $0.000 < \text{nilai alpha} = 0,05$  dan nilai F-hitung sebesar  $27.332 > F\text{-tabel sebesar } 3,276$

Adapun hasil uji determinasi ditemukan bahwa sebesar 61,7% variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y dan sisanya sebesar 38,2% di pengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif dapat ditemukan bahwa 38% responden memiliki kecerdasan emosional rendah, Dalam kategori ini, menggunakan statistik empirik dengan didasari kurva normal distribusi skor suatu kelompok, didapatkan pola yang berbentuk kurva normal, dengan mayoritas skor responden termasuk kedalam kategori rendah.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel *burnout* ditemukan bahwa (41%) mayoritas responden dengan tingkat *burnout* yang dikategorikan pada taraf sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai BKPSDMD kota Jambi yang mengalami *burnout*. Menurut Priansa (2017) *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh orang akibat bekerja sangat keras di luar kapasitas yang dapat ditanggung, terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan, bekerja terlalu lama, menganggap kebutuhan serta keinginannya sebagai hal yang dapat ditunda.

Selanjutnya berdasarkan deskriptif variabel kinerja ditemukan bahwa 35% responden berada pada tingkat rendah dan tinggi, mayoritas responden penelitian berada pada kategori rendah dan tinggi dengan jumlah frekuensi sebanyak 13 responden.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai di BKSPDMD kota Jambi, Peneliti melakukan uji regresi berganda untuk menguji hipotesis secara parsial dengan uji t. Berdasarkan hasil uji regresi antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja menghasilkan nilai probabilitas sig =  $.000 < \text{nilai alpha} = 0,05$  dan nilai t-hitung sebesar  $6.689 > t\text{-tabel } 1.691$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kecerdasan

emosional terhadap variabel kinerja pegawai di BKPSDMD kota Jambi. Menurut Goleman (2018) kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, akan tetapi juga kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebut kecerdasan emosional. Dalam uji hipotesis, maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian, yaitu hasil yang sama dengan penelitian oleh Rauf et al (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai dengan hasil  $t$ -hitung  $6,417 > t$ -tabel =  $1,667$ . Selain itu hasil penelitian oleh Ratnasari et al (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di D'Merlion Hotel Batam, dengan nilai sebesar  $2.842 > t$ -tabel= $1.671$  dan nilai sig  $0.006 < 0.005$ .

Uji analisis regresi berganda dengan uji  $t$  parsial untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel *burnout* terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD kota Jambi.

Berdasarkan hasil uji regresi antara variabel *burnout* terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai sig =  $0.170 >$  nilai alpha =  $0,05$  dan nilai  $t$ -hitung sebesar  $-1.401 < t$ -tabel  $1.691$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel *Burnout* terhadap variabel kinerja pegawai di BKPSDMD kota Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maulidah, dkk (2022) menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPD kota Surabaya dilihat dari hasil koefisien (B)  $-0,150$ , dan  $t$ -hitung  $-1,047 < t$ -tabel  $1.671$  sig  $0.300 > 0,05$ . Hasil penelitian ini diperkuat oleh Maharani, dkk (2012) menjelaskan bahwa meskipun terdapat kejenuhan kerja (*burnout*) yang disebabkan oleh aktivitas ekstrem dimana pekerjaan dirasakan terlalu monoton atau berlebihan, namun hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara *burnout* yang terjadi dengan kinerja perawat.

Uji analisis berganda dengan uji  $F$  simultan untuk melihat apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dari hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai sig =  $0,000$ . Hasil ini sesuai dengan pendapat dari Tram, dkk (2006) bahwa variabel *burnout* berkolerasi negatif dengan kinerja, sedangkan *emotional intelligence* berkolerasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian oleh Harlianty, dkk (2020),

menyatakan bahwa variabel *burnout* dan *emotional intelligence* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $p = 0,046 < 0,05$ , hal yang sama juga dinyatakan oleh Sani (2011) dalam hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel *burnout* dan *emotional intelligence* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dari nilai  $p = 0,046 < 0,05$ .

Uji determinasi  $R^2$ , hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel kecerdasan emosional dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja dari hasil  $R^2$  adalah  $0,617$ . Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan *burnout* memberikan kontribusi sebesar  $61,7\%$  terhadap variabel kinerja sedangkan  $38,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain atau tidak diketahui. Hal ini sejalan dengan pernyataan Tram et al (2006) bahwa variabel *burnout* berkolerasi negatif dengan kinerja, sedangkan *emotional intelligence* berkolerasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Goleman (2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi  $80\%$  faktor yang menentukan pencapaian sukses seseorang, sedangkan *IQ (Intelligence Quotient)* berpengaruh sebanyak  $20\%$  sebagai faktor penentu lainnya, dan menurut Devi (2016) bahwa perasaan emosional berpengaruh signifikan terhadap individu dalam berorganisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Tram et al (2006) menyatakan bahwa variabel *burnout* berkolerasi negatif dengan kinerja, sedangkan *emotional intelligence* berkolerasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada pegawai BKPSDMD Kota Jambi, dapat disimpulkan berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dengan uji  $t$  parsial, dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Jambi dengan nilai sig =  $0.000 <$  nilai alpha =  $0,05$  dan nilai  $t$ -hitung sebesar  $6.689 > t$ -tabel  $1.691$ .

Berdasarkan hasil dari analisis regresi dengan uji  $t$  parsial, variabel *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Jambi dengan nilai sig =  $0.170 >$  nilai alpha =  $0,05$  dan nilai  $t$ -hitung sebesar  $1.401 > t$ -tabel  $1.691$ .

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dengan uji  $F$  simultan, dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional dan variabel

*burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kota Jambi, hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian  $\text{sig} = 0.000 < \text{nilai alpha} = 0,05$  dan nilai F-hitung sebesar  $27.332 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,276.

Saran untuk beberapa pihak terlibat dalam penelitian ini berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari penelitian ini, untuk BKPSDMD peneliti berharap agar pihak instansi dapat membentuk dan menjalankan program agar dapat memberikan kegiatan di luar *job desk* pegawai BKPSDMD kota Jambi demi menekan tingkat kelelahan kerja (*burnout*) dan meningkatkan perasaan emosional yang baik sehingga berdampak dalam peningkatan kinerja.

Bagi Pegawai BKPSDMD Kota Jambi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pegawai negeri sipil (PNS) yang tergabung di instansi mengenai kecerdasan emosional, *burnout*, dan kinerja sehingga dapat menjadi referensi dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam tentang topik ini, termasuk analisis mendalam tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, *burnout*, dan kinerja individu dalam suatu organisasi.

#### Daftar Pustaka

- Ahmad, T. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manda Maju.
- Anzar, A., & Ahmad, H. I., & Indriyani, N., (2020). Analisis Kompetensi Dan Independensi Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Akuntansi*. di unduh dari <http://ojs.stkipypup.ac.id/index.php/SA/article/view/279>.
- Ayu, P., & Angreni, I., & Sujana, W., & Nyoman, N., & Novarini, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal Emas*. di unduh dari <https://EJurnal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/4244>
- Azwar, S. (2017) *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.

Da

- Devi, S. (2016). Impact Of Spirituality And Emotional Intelligence On Employee Engagement. *International Journal Of Applied Research*, di unduh dari <https://www.allresearchjournal.com/archive/s/?year=2016&vol=2&issue=4&part=E&ArticleId=1789>  
<https://doi.org/10.4324/9780203209899>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2003). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Harlianty, R. A., & Karisma, D., & Martin, Y. (2020). Analisis Pengaruh Burnout Dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Syariah Di Pringsewu. *Journal Psikologi Aisyah*, 2(2), 103–123. di unduh dari <https://journal.aisyahuniversity.ac.id/index.php/JPY/article/view/BURNOUT>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Priansa;, D. J. (2017). *Pengembangan Strategi dan Burnout Research: Emergence and Scientific Model Pembelajaran: Inovatif, Kreatif, dan Investigation Of A Contested Diagnosis*. Prestatif dalam Memahami Peserta Didik. Cv. *SAGE Open*, 7(1). Pustaka Setia.
- Maulidah, Q. B., & Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Ramadhani, N., (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs)). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1). <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1>.