

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Adaptasi Terhadap Keterikatan Pegawai Di BPSDM Sulawesi Barat**

Tamin<sup>1</sup>, Isda Mantis Putri Nanda<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan pegawai kantor BPSDM Daerah Provinsi Sulawesi Barat, (2) pengaruh kemampuan adaptasi terhadap keterikatan pegawai kantor BPSDM Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dan (3) pengaruh secara simultan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi terhadap keterikatan pegawai kantor BPSDM Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan data primer yang diambil menggunakan kuesioner. Populasi responden adalah seluruh Pegawai BPSDM Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 74 Pegawai dan sampel diambil dengan teknik *judgemental sampling* sebanyak 32 Pegawai. metode penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, ujirealibilitas, uji parsial (uji t) dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $17,203 > 3,33$ . Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai hasil ini dibuktikan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,594 > 2.045$ . Kemampuan adaptasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai dibuktikan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $4.380 > 2.045$ .

*Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kemampuan Adaptasi, Keterikatan Pegawai*

### **Abstrack**

The study aims to identify the impact of emotional intelligence on the attachment of BPSDM officers in the West Sulawesi Province, (2) the influence of adaptability on the affiliation of the officers of BSPDM in the Western Sulawesi Province, and (3) the simultaneous influence on emotional intelligentsia and adaptation capacity in the attachments of the staff of the BPSMD office in the west Sulawesi Province. The research method used is the quantitative method with primary data taken using the questionnaire. The population of respondents is the entire BPSDM Officers of the West Sulawesi Province District of which are 74 Officials and samples taken with the judgemental sampling technique of 32 Officer. This research method uses double linear regression, validity test, reality test, partial test (test t) and test f. The results of the research showed that the variable emotional intelligence and adaptive ability simultaneously have a significant influence on the attachment of the staff is demonstrated by  $F_{Calculus} > F_{table}$  is  $17,203 > 3,33$ . Emotional intelligence significantly influenced employee attachment This result was demonstrated by  $T_{count} > T_{table}$  is  $2,594 > 2.045$ . Adaptation ability significantly affected staff attachment is proved by  $t_{count} > T_{table}$  is  $4,380 > 2,045$ .

*Keywords: Emotional intelligence, adaptability, staff attachment*

## PENDAHULUAN

Saat ini organisasi diharapkan untuk mampu adaptif terhadap perubahan lingkungan yang sekarang ini banyak mengalami persaingan. Organisasi bisa menempatkan dan menyesuaikan sumber daya manusia untuk mampu bersaing. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi SDM merupakan poin penting dalam meraih keberhasilan suatu organisasi dikarenakan pengelolaan SDM yang baik merupakan fondasi awal bagi organisasi dalam membantu merealisasikan program dan tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan optimal (Abadi, dkk., 2020:2527). SDM yang ada saat ini dapat merespon kebutuhan pegawai yang bisa menciptakan Keterikatan Pegawai. Dalam hal ini jika semua pegawai yang bekerja di suatu organisasi tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari organisasi tidak akan tercapai yang pada akhirnya organisasi tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Contohnya, di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Barat, terlihat adanya kurangnya keterlibatan pegawai. Tindakan seperti seringnya pegawai meninggalkan kantor saat jam kerja dan ketidaktepatan waktu kedatangan mereka menunjukkan indikasi ketidakpuasan atau kurangnya keterlibatan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Keterikatan pegawai menjadi fokus utama dalam suatu organisasi karena dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, inovasi, dan efisiensi (Bakker & Demerouti, 2017:276). Keterlibatan pegawai dapat dianggap sebagai bentuk loyalitas terhadap organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Mujasih & Ika (2012, dalam Shafa, dkk., 2022:303), yang mengidentifikasi dimensi ketiga dari keterlibatan kerja sebagai penyerapan yang mencerminkan pegawai yang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya dan merasa sulit untuk meninggalkan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai adalah kecerdasan emosional, hasil dilakukan oleh Irawan & Bagyo (2022:380), menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai, namun penelitian lain menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai (Tjiabrata, dkk., 2021:467). Menurut Salovey dan Mayer (1997, dalam Dhani, 2017:3), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang terdiri dari kemampuan untuk mengamati emosi diri sendiri dan emosi orang lain, mampu membedakan jenis-jenis emosi tersebut dan menggunakan informasi yang diterima tentang emosi tersebut sebagai panduan untuk berpikir dan bereaksi.

Emosi memiliki peran penting dalam sikap dan perilaku pegawai, laporan terbaru menunjukkan bahwa emosi pada pegawai sedang meningkat, terutama dalam organisasi (Dahri, dkk., 2023:31). Dalam mengelola emosi, penting bagi seseorang untuk tidak hanya menahan atau melawan emosi tersebut, tetapi juga menjadikan perasaan emosi sebagai penguat untuk mengekspresikannya melalui hal-hal yang positif.

Kecerdasan emosional, yang melibatkan pengenalan, pemahaman, dan pengelolaan emosi, dianggap sebagai elemen kunci dalam membangun hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja. Kemampuan adaptasi, sebaliknya mengacu pada fleksibilitas dan kemauan untuk menghadapi perubahan. Kajian empiris sebelumnya, oleh Bakker & Demerouti (2017:282), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi berhubungan positif dengan Keterikatan Pegawai.

Selain kecerdasan emosional faktor lain yang mempengaruhi Keterikatan Pegawai adalah kemampuan adaptasi, berdasarkan Dhiya Ahadia Shafa menyatakan bahwa Kemampuan Adaptasi secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Pegawai (Shafa, dkk., 2022:319). Menurut Boylan dan Turner Kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan (Boylan & Turner, 2017:186). Kemampuan beradaptasi sebagai sarana untuk mengubah perilaku seseorang demi menciptakan hubungan yang lebih aman

antara diri sendiri dan lingkungan sekitarnya (Fahmi, 2014, dalam Shafa, dkk., 2022:310). Adaptasi mencakup kemampuan satu kelompok orang atau satu individu untuk belajar dan berubah.

Proses adaptasi melibatkan upaya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan atau situasi yang terjadi. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan baru, perubahan pola pikir, dan penyesuaian perilaku guna mencapai keseimbangan yang lebih baik antara individu dan lingkungan sekitarnya. Dalam konteks ini, adaptasi bukan hanya sekedar respons terhadap perubahan eksternal, tetapi juga merupakan usaha aktif untuk mengoptimalkan interaksi dan hubungan dengan lingkungan. Proses belajar dan perubahan menjadi kunci utama dalam adaptasi, sehingga memungkinkan seseorang atau kelompok untuk meningkatkan kemampuan dan kesiapan dalam menghadapi dinamika yang terus berubah di sekitarnya. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sulawesi Barat adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia daerah. Lembaga ini berkedudukan di Kota Mamuju dan dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sulawesi Barat. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sulawesi Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan sumber daya manusia daerah dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas aparatur pemerintah daerah, pelaku usaha, dan masyarakat.

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif sebagai metode utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Penggunaan metode kuantitatif bertujuan untuk mengukur dan menjelaskan secara numerik hubungan antara variabel-variabel penelitian. Data dikumpulkan melalui instrumen yang dapat diukur, seperti kuesioner atau survei, untuk menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Proses pemilihan populasi atau sampel penelitian dilakukan dengan teliti, dan data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik-teknik statistik untuk menghasilkan generalisasi dan temuan berdasarkan angka-angka. Kelebihan metode kuantitatif terletak pada kemampuannya menyajikan gambaran objektif dan terukur mengenai hubungan antar variabel, memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi yang lebih luas. Metode ini juga memberikan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur dalam analisis data, memudahkan interpretasi hasil, dan mendukung validitas ilmiah. Oleh karena itu, pemilihan metode kuantitatif dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk pemahaman dan penelitian dalam domain yang relevan.

Berdasarkan uraian latar belakang terdapat perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu, maka dengan adanya kesenjangan tersebut menjadi salah satu dasar penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara parsial maupun secara simultan terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kecerdasan Emosional**

Pegawai cenderung bersedia untuk lembur dikarenakan adanya insentif bukannya karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan, mereka juga menunjukkan kurang adanya antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan Pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan emosional (EQ) yang lebih baik, cenderung dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, memiliki kesadaran diri, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain dan lebih cakap dalam memahami orang lain, Sehingga dia akan mampu menyelesaikan seluruh beban pekerjaannya tanpa stres yang berlebihan.

Menurut Law, dkk. (2004, dalam Octavia, dkk., 2020:133) menyebutkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Salovey dan Mayer (1990, dalam Dhani & Sharma, 2017:3), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang terdiri dari kemampuan untuk mengamati emosi diri sendiri dan

emosi orang lain, mampu membedakan jenis-jenis emosi tersebut dan menggunakan informasi yang diterima tentang emosi tersebut sebagai panduan untuk berpikir dan bereaksi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para peneliti yang lalu, peneliti berkesimpulan bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Ini melibatkan kemampuan memotivasi diri sendiri, membangun hubungan yang baik, dan menggunakan perasaan sebagai panduan untuk berpikir dan bertindak. Aspek penting kecerdasan emosional mencakup mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara positif. Kesadaran terhadap emosi, pengelolaan emosi, dan kemampuan berinteraksi secara positif dengan orang lain merupakan keterampilan kunci dalam kecerdasan emosional.

### **Indikator Kecerdasan Emosional**

Indikator kecerdasan emosional digunakan peneliti untuk memaparkan dimensi pada kecerdasan emosional dalam Law, dkk. (2004, dalam Yasir, dkk., 2021:46) mengukur kecerdasan emosional dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri
2. Empati
3. Manajemen Diri
4. Motivasi Diri

Indikator kecerdasan emosional di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri, empati, manajemen diri, dan motivasi. Kemampuan seseorang mengelola indikator kecerdasan emosional dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

### **Kemampuan Adaptasi**

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh perubahan yang cepat dan kompleks, kemampuan adaptasi menjadi kunci keberhasilan bagi individu, organisasi, dan bahkan negara secara keseluruhan. Adaptasi secara global mencakup kemampuan untuk berubah, menyesuaikan diri, dan merespon perubahan lingkungan yang melibatkan faktor-faktor dari berbagai belahan dunia.

Konsep kemampuan adaptasi memiliki perhatian yang signifikan dalam literatur penelitian. Kemampuan adaptasi mengacu pada karakteristik dalam membangun lingkungan (Pinder, dkk., 2017:2). Individu yang adaptif akan mengantisipasi masalah dan mengembangkan alternatif solusi untuk berbagai kemungkinan dalam menilai dan menanggapi lingkungan yang berubah (Boylan & Turner, 2017:183). Pendapat juga dikemukakan oleh Boylan & Turner (2017:186) kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para peneliti yang sebelumnya, peneliti berkesimpulan bahwa kemampuan adaptasi melibatkan perubahan perilaku yang kreatif dan inovatif sebagai respons terhadap perubahan lingkungan, dengan tujuan untuk menciptakan hubungan yang lebih aman dan positif antara individu atau kelompok dengan lingkungan mereka. Pendekatan ini mencerminkan dinamika adaptasi yang melibatkan pembelajaran, inovasi, dan transformasi

### **Indikator Kemampuan Adaptasi**

Menurut Pulakos, dkk. (2018), indikator untuk mengukur kemampuan adaptasi adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi pengalaman adaptif masa lalu
2. Minat dalam situasi adaptif
3. Tugas khusus keberhasilan diri untuk beradaptasi,

Menurut Pulakos dan Mueller (2018, dalam Lestari, dkk., 2023:68) indikator untuk mengukur kemampuan adaptasi adalah sebagai berikut:

1. Penyelesaian masalah secara kreatif.
2. Berurusan dengan ketidakpastian atau situasi kerja yang tidak bisa diprediksi.
3. Mempelajari tugas, teknologi dan prosedur baru.
4. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan orang lain.
5. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan budaya..
6. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan berorientasi fisik..
7. Dapat menangani stres kerja.
8. Menangani keadaan darurat atau situasi krisis.

### **Keterikatan Pegawai**

Keterlibatan pegawai dapat mengambil banyak bentuk, termasuk emosional, kognitif, atau bahkan fisik. Keterlibatan terjadi ketika satu orang terhubung dengan orang lain dengan cara yang menyedihkan dan euforia. Begitu seorang pegawai terlibat, mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan majikan mereka, sehingga mereka dapat memberikan sumber daya terbaik untuk pekerjaan itu (Khan, 2002, dalam Rachman & Dewanto, 2016:323)

Pendapat juga dikemukakan oleh Kahn (2009, dalam Hermawan, dkk., 2017:57) bahwa "Keterikatan Pegawai sebagai keterikatan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri bukan hanya sekedar fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerjanya".

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para peneliti yang lalu, peneliti berkesimpulan bahwa keterlibatan pegawai melibatkan berbagai aspek psikologis dan sosial, termasuk identitas pribadi, motivasi, dukungan sosial, efektivitas, dan keterikatan emosional. Ini termasuk perasaan yang memiliki kepentingan dalam keberhasilan kinerja, motivasi untuk meningkatkan produktivitas, dan keterikatan emosional dengan kinerja.

### **Indikator Keterikatan Pegawai**

Berikut ini adalah beberapa indikator Keterikatan Pegawai yang ditawarkan oleh Anitha J (2014, dalam Handoyo & Setiawan, 2017:1) :

1. Lingkungan Kerja. Adanya lingkungan kerja, termasuk unsur fisik dan teknologi, mengarah pada peningkatan kinerja pekerjaan. Selain itu, pegawai dapat bekerja dengan konsentrasi yang lebih besar
2. Kepemimpinan. Kemampuan seseorang untuk menjadi sumber inspirasi, pegawai lebih mungkin untuk bekerja untuk sebuah organisasi jika mereka dapat berkomunikasi dengan mereka dengan cara yang mudah dimengerti.
3. Tim dan Rekan Kerja. Waktu dan hubungan antara pegawai dengan atasannya, serta hubungan antara pegawai dan atasannya, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih dekat dengan organisasi.
4. Pelatihan dan Insentif. Untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, pengusaha harus memberikan pelatihan dan insentif, seperti uang tunai dan bonus non-tunai, serta bentuk kompensasi finansial lainnya. Insentif ini mendorong pegawai untuk tetap lebih dekat hubungannya dengan organisasi.
5. Esensi organisasi yaitu pembentukan kondisi kerja yang fleksibel dan budaya yang mendorong buka komunikasi antar pegawai; Pegawai Organisasi lebih cenderung ingin bekerja di sana lagi karena manfaat yang mereka terima dari pekerjaan mereka.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi barat, Jl. H. Abd. Malik Pattana Endeng, Kompleks Kantor Gubernur Sayap Kanan Gedung II Lantai 1, Rangas Mamuju 91512. Alasan pemilihan lokasi ini karena sebagai

kantor percontohan dari kantor-kantor lain dalam sumber daya manusianya agar menjadi lebih berkualitas.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan". Yang dijadikan data kuantitatif pada penelitian ini yaitu jumlah populasi dan sampel penelitian dan perhitungan kuesioner dan hasil penelitian. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 75 pegawai yang terdiri dari pegawai Aparatur Sipil Negara berjumlah 32 pegawai dan pegawai yang berstatus pegawai kontrak berjumlah 43 pegawai.

### **Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Model regresi linear ini digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada regresi berganda variabel X yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y, jumlahnya lebih dari satu.

Persamaan rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana : Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien garis regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel Independen

e = Error

Pengujian Secara Parsial (Uji statistik t). Menurut Ghozali (2018:98), "Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel bebas secara individu (parsial) dalam menjelaskan perilaku variabel terikat".

Pengujian Secara Simultan (Uji statistik F). Menurut Ghozali (2018:98), "Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat". Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Deskripsi Responden**

Responden yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Adapun jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. teknik *Nonprobability Sampling* atau penarikan sampel yang bersifat subjektif dengan metode "*judgemental sampling* yakni bentuk penarikan sampel non-probabilitas yang didasarkan kriteria-kriteria tertentu" (Sudaryono, 2021:182). Kriteria yang digunakan peneliti dalam penarikan sampel penelitian ini ialah hanya populasi yang terdaftar sebagai pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 32 Responden.

### **Hasil Pengolahan Dan Analisis Data**

Langkah pertama yang dilakukan dalam pengolahan data adalah dengan cara menguji kualitas data penelitian karena suatu hipotesis amat bergantung dengan kualitas instrumen yang dipakai mengumpulkan data. Setelah data memenuhi syarat dan dianggap berkualitas lalu di analisis menggunakan regresi linear berganda

**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Ketika angka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  butir instrumen penelitian valid Ketika angka  $r_{hitung} < r_{tabel}$  butir instrumen penelitian tidak valid Untuk mengetahui nilai  $r_{hitung}$  dengan cara melihat *Output SPSS* pada *Pearson Correlation*. Untuk mengetahui nilai  $r_{tabel}$  terlebih dahulu menentukan probabilitas/signifikansi, lalu menentukan *degree of freedom* setelah itu melihat tabel distribusi *product moment*.

**Tabel 1**  
*Hasil uji validitas instrumen penelitian*

Variabel	Butir pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Ket.
Kecerdasan Emosional (X1)	Pernyataan X1.1	0,476	0,349	Valid
	Pernyataan X1.2	0,500	0,349	Valid
	Pernyataan X1.3	0,421	0,349	Valid
	Pernyataan X1.4	0,570	0,349	Valid
	Pernyataan X1.5	0,523	0,349	Valid
	Pernyataan X1.6	0,483	0,349	Valid
	Pernyataan X1.7	0,568	0,349	Valid
	Pernyataan X1.8	0,538	0,349	Valid
	Pernyataan X1.9	0,507	0,349	Valid
	Pernyataan X1.10	0,476	0,349	Valid
Kemampuan Adaptasi (X2)	Pernyataan X2.1	0,732	0,349	Valid
	Pernyataan X2.2	0,602	0,349	Valid
	Pernyataan X2.3	0,461	0,349	Valid
	Pernyataan X2.4	0,704	0,349	Valid
	Pernyataan X2.5	0,734	0,349	Valid
	Pernyataan X1.6	0,530	0,349	Valid
Keterikatan Pegawai (Y)	Pernyataan Y1	0,578	0,349	Valid
	Pernyataan Y2	0,428	0,349	Valid
	Pernyataan Y3	0,574	0,349	Valid
	Pernyataan Y4	0,446	0,349	Valid
	Pernyataan Y5	0,512	0,349	Valid
	Pernyataan Y6	0,478	0,349	Valid
	Pernyataan Y7	0,448	0,349	Valid
	Pernyataan Y8	0,422	0,349	Valid
	Pernyataan Y9	0,398	0,349	Valid
	Pernyataan Y10	0,466	0,349	Valid
	Pernyataan Y11	0,433	0,349	Valid
	Pernyataan Y12	0,398	0,349	Valid
	Pernyataan Y13	0,491	0,349	Valid
	Pernyataan Y14	0,544	0,349	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan bahwa tiap butir instrumen penelitian yang diajukan pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) lebih besar daripada nilai *product moment* ( $r_{tabel}$ ), hal tersebut bermakna bahwa seluruh butir instrumen yang diajukan dalam penelitian ini dikatakan valid serta memenuhi kriteria atau memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam pelaksanaan penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan Nilai *Cronbach's Alpha* dengan Nilai *Cronbach's Alpha Standard* (0.60). Parameter penentuan keputusan: Ketika angka *Cronbach's Alpha* > 0,60 dianggap reliable dan Ketika angka *Cronbach's Alpha* < 0,60 dianggap tidak reliable

**Tabel 2**

**Hasil uji reliabilitas**

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Ket
Kecerdasan Emosional (X1)	0,674	0,60	Reliabel
Kemampuan adaptasi (X2)	0,653	0,60	Reliabel
Keterikatan Pegawai (Y)	0,730	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Hasil pengujian validitas tabel 2, terkait hasil pengujian reliabilitas, maka disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan tiap variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dibandingkan nilai *cronbach's alpha standar* (0,60), sehingga dikatakan bahwa semua pernyataan dalam variabel yang diajukan dianggap reliabel atau terbilang handal dan konsisten, artinya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data.

**Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda**

Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu. penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel bebas yakni lingkungan kerja dan kompetensi, sementara itu variabel terikat kinerja pegawai.

**Tabel 3**

*Hasil analisis regresi linear berganda*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.194	7.551		2.277	.030
	Kecerdasan Emosional	.413	.159	.338	2.594	.015
	Kemampuan Adaptasi	.937	.214	.571	4.380	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Pegawai

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Dari Tabel 3 atau tabel Coefficients tersebut, diperoleh nilai konstanta (a = 17,194), serta angka koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (b<sub>1</sub> = 0,413), dan angka koefisien regresi untuk variabel harga (b<sub>2</sub> = 0,937), sehingga menunjukkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda dan diperoleh hasil koefisien regresi formulasi regresi linear berganda :

$$Y = 17,194 + 0,413(X1) + 0,937(X2) + e$$

Dari hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda, peneliti menginterpretasikannya sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 17,194 artinya angka Keterikatan Pegawai jika nilai variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi sama dengan nol (0) pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) b<sub>1</sub> sebesar 0,413, angka pengaruh Kecerdasan Emosional, artinya jika Kecerdasan Emosional meningkat satu satuan, maka Keterikatan Pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,413 pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
- 3) b<sub>2</sub> sebesar 0,937, angka pengaruh Kemampuan Adaptasi, artinya Kemampuan Adaptasi meningkat satu satuan, maka Keterikatan Pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,937 pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Setelah melakukan interpretasi hasil analisis regresi linier berganda, selanjutnya adalah melakukan uji signifikansi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terkait. Pengujian signifikansi ini terdiri dari uji signifikansi secara parsial dan simultan.

**Uji signifikansi secara parsial (Uji T)**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 sebelumnya, pengujian masing-masing variabel secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji t pada hipotesis H<sub>01</sub> dan H<sub>a1</sub>, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> = 2.594 dan nilai signifikansi (sig = 0,015). Dengan menggunakan batas signifikansi (@ = 0,05) dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df = n - k = 32 - 3 = 29). Diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> = 2.0452 sehingga dapat diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> (2.594 > 2.0452), dan nilai signifikansi (0,015 < @ = 0,05), hal ini berarti bahwa secara empiris data mendukung hipotesis penelitian, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H<sub>01</sub> di tolak dan H<sub>a1</sub> diterima dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpegaruh signifikan secara parsial terhadap Keterikatan Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Hasil uji t pada hipotesis H<sub>02</sub> dan H<sub>a2</sub>, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> = 4.380 dan nilai signifikansi (sig = 0.000). Dengan menggunakan batas signifikansi (@ = 0,05) dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df = n - k = 32 - 3 = 29). Diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> = 2.0452 sehingga dapat diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> (4.380 > 2.0452), dan nilai signifikansi (0.000 < @ = 0,05), hal ini berarti bahwa secara empiris data mendukung hipotesis penelitian, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H<sub>02</sub> di tolak dan H<sub>a2</sub> diterima dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Kemampuan Adaptasi berpegaruh signifikan secara parsial terhadap Keterikatan Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Uji signifikansi secara simultan (Uji F)**

Pengujian secara simultan bertujuan mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan atau bersama-sama terhadap Keterikatan pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hipotesis yang diajukan dalam pengujian adalah:

**Tabel 4**  
*Hasil Uji Secara Simultan (Uji-F)*

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.736	2	80.368	17.203	.000 <sup>b</sup>
	Residual	135.482	29	4.672		
	Total	296.219	31			

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,000, dengan menggunakan batas signifikan 0,05 dapat diketahui bahwa tingkat signifikan 0,000 < 0,05, angka Fhitung 17,203 > angka Ftabel 3,33, dengan demikian hipotesis diterima atau Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Maka hal ini berarti bahwa secara empiris data mendukung hipotesis yang diajukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

## PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai kedua variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Kemampuan Adaptasi (X2) terhadap variabel dependen Keterikatan Pegawai (Y).

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah digunakan diperoleh jika variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Keterikatan Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan perolehan nilai thitung sebesar 2.594 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2.0452 dan nilai signifikan 0,015 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti pegawai yang memiliki kemampuan lebih baik dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain cenderung lebih terikat dengan organisasi.
2. Kemampuan Adaptasi berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah digunakan diperoleh jika variabel independen yaitu Kemampuan Adaptasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Keterikatan Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan perolehan nilai thitung sebesar 4.380 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2.0452 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti peningkatan kemampuan adaptasi berkorelasi dengan tingkat keterikatan pegawai. Pegawai yang dapat beradaptasi dengan baik cenderung lebih terikat dan loyal terhadap organisasi mereka. Kemampuan adaptasi yang kuat memungkinkan mereka untuk menghadapi perubahan dengan lebih baik, menjaga produktivitas, dan merasa nyaman di lingkungan kerja, yang secara keseluruhan meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi.
3. Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah digunakan diperoleh jika variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Keterikatan Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa baik Kecerdasan Emosional maupun Kemampuan Adaptasi memainkan peran penting dalam membentuk tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi tersebut. Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian, bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi keterikatan pegawai di konteks yang diteliti.
4. Kemampuan Adaptasi lebih dominan berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah digunakan diperoleh jika variabel kemampuan adaptasi demokratis lebih dominan berpengaruh dibanding variabel kecerdasan emosional terhadap Keterikatan Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sebab variabel kemampuan adaptasi memiliki nilai signifikan lebih besar dibanding kecerdasan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi, yang meliputi kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja, memiliki dampak yang lebih besar terhadap tingkat keterikatan pegawai. Dengan demikian, fokus pada pengembangan kemampuan adaptasi pegawai dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kemampuan Adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kecredasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Kemampuan Adaptasi lebih dominan berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

## Referensi

- Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsuddin, A. R. (2020). *Effect of Quality of Work-Life and Employee Engagement towards Job Satisfaction and Employee Performances at PT . Indofood CBP Sukses Makmur , Tbk . Makassar Branch Quality of Work-Life*. 8(8), 2527–2539. [www.globalscientificjournal.com](http://www.globalscientificjournal.com)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. *Journal of Leadership Education*, 16(2), 183–198. <https://doi.org/10.12806/V16/I2/T2>
- Dahri, N. W., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2023). The Influence of Workplace Envy on Turnover Intention: The Mediating Role of Negative Emotion and Perception of Injustice. *Quality - Access to Success*, 24(193), 28–38. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.04>
- Dhani, P., & Sharma, T. (2017). Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance: A Study in Indian Context. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i47/103064>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (Vol. 25).
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hermawan, H., Purwaningrum, E. K., Ramadhan, Y. A., & Sulistyani, N. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement. *Motivasi*, 5(1), 51–67. <http://ejurnal.untagsmd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3020>
- Irawan, H., & Bagyo, Y. (2022). Pengaruh Organizational Culture, Emotional Intelligence, dan Social Intelligence terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan Bagian Non-Medis RSU Universitas Muhammadiyah Malang). *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal Of Business and Management*, 5(Vol. 5 No. 3 (2022): November 2022), 366–386. <https://doi.org/https://doi.org/10.37112/bisman.v5i3.2090>
- Mueller-Hanson, R. A., & Pulakos, E. D. (2018). *Transforming Performance Management to Drive Performance*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315168128>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Pinder, J. A., Schmidt, R., Austin, S. A., Gibb, A., & Saker, J. (2017). What is meant by

adaptability in buildings? *Facilities*, 35(1/2), 2-20. <https://doi.org/10.1108/F-07-2015-0053>

- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Shafa, D. A., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2022b). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Adaptasi terhadap Employee Engagement. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(4), 307-322. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i4.1295>
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* (2nd ed.). PT.Rajagrafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. In Bandung: Cv. Alfabeta.
- Yasir, A., Ribhan, & Hayati, K. (2021). Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(1), 42-57.