

## KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Inas Maulana Cahya Werdhi

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email : [Inez.werdhi1234@gmail.com](mailto:Inez.werdhi1234@gmail.com)

### **Abstract**

*This study discusses human resources regarding emotional intelligence and motivation for employee performance. The number of samples was 55 with the status of Civil Servants (PNS) and This study aims to prove whether there is a influence between the independent variable on the dependent variable. Researcher are interested in taking topics related to emotional intelligence for each employee, where emotional intelligence plays an important role in determining attitudes and managing emotions at work and achieving company goals and individual achievements. The analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, R2 tests, t tests and F tests. simultaneous namely emotional intelligence (X1) and motivation (X1) there is an influence on employee performance. Based on the results of the simultaneous regression analysis, the Fcount value was 34.994 with a significance F 0.000 <0.05. In the simultaneous or joint test, the three variables of emotional intelligence, motivation and performance have a joint influence. Meanwhile, partially emotional intelligence (X1) has an influence on performance (Y) and motivation (X2) has an influence on performance (Y). Based on these results, it shows that employees can show that they have achievements in their field of work. Not only work but can show integrity in himself, and can increase work motivation.*

**Keywords :** Emotional Intelligence, Motivation, Performance

### **A. Latar Belakang Teoritis**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah perusahaan maupun instansi daerah. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang (Kumala, 2015). Pada suatu perusahaan, hal yang paling penting adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting sebagai penggerak dinamika perusahaan. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan (Setiawan, 2015).

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk adalah salah satu bagian yang terdapat dalam pemerintah daerah yang secara struktural berada dibawah sekretaris daerah dan terkoordinasi dalam keasistenan administrasi umum yang mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, rumah tangga dan administrasi keuangan setda, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh

pimpinan sesuai peraturan daerah nomor 4 tahun 2016.

Kecerdasan emosional berkaitan erat dengan pembangunan nasional, mutu sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi (Ruhana, 2016). Motivasi dalam konteks pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai maupun karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Jansen Sinamo kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dapat muncul dari seseorang yang memiliki integritas (Amanah), jujur (shiddiq), komitmen yang tinggi (istiqomah, tangguh dan tahan ujian (sabar), adil, tidak menipu, menepati janji, murah hati, serta tidak melupak akhirat. Dalam hal ini etos kerja memiliki peran yang cukup penting dalam kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional berkaitan erat dengan pembangunan nasional, mutu sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar. Belajar dari pengalaman negara-negara industri baru (*new emerging industrialized countries*) di Asia Timur, pembangunan suatu bangsa memerlukan apa yang disebut critical mass, yaitu sumberdaya manusia dalam jumlah dan mutu yang memadai sebagai pendukung pembangunan bangsa (Agustin, 2009).

Dalam hal ini, menurut Robbins (2001) motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, instansi maupun perusahaan (Sutrischastini, 2015). Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemampuan, karena hal tersebut akan mempengaruhi hasil yang didapatkan. Ditunjang dengan penelitian yang dilakukan Natalia Susanto tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka” bahwa motivasi menjadi disiplin kerja yang bisa menjadi pemicu untuk mendapatkan kerja yang maksimal.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi karena dapat mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi maupun instansi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi (Susanto, 2019).

Dibawah sekretaris daerah dan terkoordinasi dalam keasistenan administrasi umum yang mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, rumah tangga dan administrasi keuangan setda, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai peraturan daerah nomor 4 tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan apakah kecerdasan emosional dan motivasi kerja dapat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

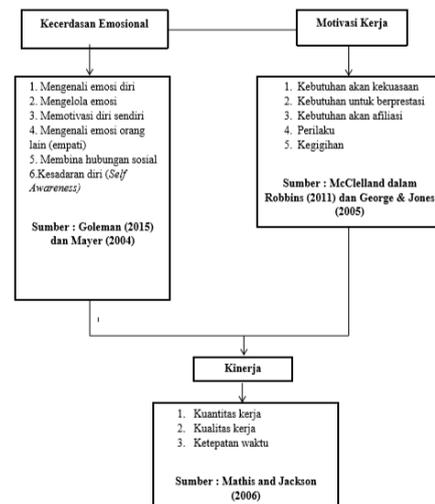
Dalam penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu untuk membuktikan adanya pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri

Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk pada bagian umum. Selain itu penelitian ini juga memiliki focus penelitian pada pengaruh.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan gap penelitian di atas, maka dilakukan pengamatan pada penelitian ini yang berfokus pada judul penelitian sebagai berikut :

**“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk”.**

**Model Penelitian**



**Tujuan Penelitian**

Sejumlah tujuan khusus yang melandasi dilaksanakannya penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

**Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Untuk lebih mengetahui teori pada sumber daya manusia yang dilihat dari aspek motivasi kerja dan kecerdasan emosional pada saat individu sedang menjalankan tugasnya di instansi maupun di pemerintahan daerah. Teori motivasi juga memiliki pengaruh yang cukup dengan kinerja yang dihasilkan seorang pegawai atau karyawan.

2. Manfaat Empiris

Untuk lebih memberikan gambaran umum kepada pegawai bagian umum pada Sekretariat Kabupaten Nganjuk mengenai pentingnya mengelola sumber daya manusia dan mengenali faktor-faktor yang terjadi dalam diri pegawai. dengan melihat aspek kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

3. Manfaat Praktis

Untuk lebih mengenatui bagaimana kontribusi, informasi dan pemikiran bagi instansi daerah dalam mengembangkan sumber daya manusia, khususnya dalam hal kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

**B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan paradigma positivistik, antara dua variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi di bawah 100 responden, maka sesuai dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk sejumlah 55 responden. Agar memperoleh data yang obyektif dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket atau kuisisioner tertutup kepada responden penelitian. Untuk mempermudah pengisian angket, peneliti akan mengemas angket yang digunakan dalam penelitian dalam bentuk online. Sehingga responden cukup mengisi angket yang disediakan melalui *Google Form*.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis validitas konstruk atau *construct validity* yang melakukan korelasi antar skor butir atau

*item* pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Selanjutnya untuk uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali (Ardial, 2014). Dikatakan reliabel apabila dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Teknik ini dilakukan dengan sistem SPSS versi 23 (*Statistical Package for the Social Sciences*), metode yang digunakan yaitu *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ).

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 55 Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, uji asumsi klasik, uji t dan uji F.

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	55	48.00	55.00	103.00	91.4909	7.66636	58.773
X2	55	46.00	53.00	99.00	88.3273	6.78248	46.002
Y	55	29.00	35.00	64.00	57.1091	4.89017	23.914
Valid N (listwise)	55						

Dalam melakukan uji regresi linear berganda pada penelitian ini, terdapat beberapa uji prasyarat yang dilakukan. Uji-uji tersebut yaitu, uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

**C. Hasil Penelitian**

Pada bagian ini ditujukan untuk memaparkan data mengenai variabel yang

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	55	48.00	55.00	103.00	91.4909	7.66636	58.773
X2	55	46.00	53.00	99.00	88.3273	6.78248	46.002
Y	55	29.00	35.00	64.00	57.1091	4.89017	23.914
Valid N (listwise)	55						

diteliti. Terdapat tiga variabel yang menjadi cakupan penelitian ini yaitu kecerdasan emosional (X1), motivasi (X2), dan kinerja (Y).

**Kecerdasan Emosional**

Pada perhitungan variabel kecerdasan emosional (X1) diketahui bahwa terdapat 55 responden dalam penelitian. Dari seluruh responden, diperoleh nilai rata-rata (mean)

seluruh item pernyataan variabel sebesar 4,36. Dapat diketahui bahwa nilai terendah dari angket adalah 16 responden, sedangkan nilai tertinggi adalah 33 responden. Standart

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	55	48.00	55.00	103.00	91.4909	7.66636	58.773
X2	55	46.00	53.00	99.00	88.3273	6.78248	46.002
Y	55	29.00	35.00	64.00	57.1091	4.89017	23.914
Valid N (listwise)	55						

deviation sebesar 7,666, dan variance sebesar 56,773.

**Motivasi**

Pada perhitungan variabel motivasi (X2). diketahui bahwa terdapat 55 responden dalam penelitian. Dari seluruh responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) seluruh item pernyataan variabel sebesar 4,42. Dapat diketahui bahwa nilai terendah dari angket adalah 18 responden, sedangkan nilai tertinggi adalah 31 responden. Standart deviation sebesar 6,782, dan variance sebesar 46,002.

**Kinerja**

Pada perhitungan variabel kinerja (Y). diketahui bahwa terdapat 55 responden dalam penelitian. Dari seluruh responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) seluruh item pernyataan variabel sebesar 4,39. Dapat diketahui bahwa nilai terendah dari angket adalah 24 responden, sedangkan nilai tertinggi adalah 32 responden. Standart deviation sebesar 4,890, dan variance sebesar 23,914.

**Persamaan Regresi Linear Beganda**

Model regresi merupakan model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent*. Analisis regresi ini dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Berdasarkan pada tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,799 + 0,238 (X1) + 0,312 (X2)$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 7,799, menunjukkan bahwa rata – rata Kinerja

jika tidak ada variabel bebas bernilai 7,799

2.  $B1 = 0,238$ , artinya kinerja akan meningkat sebesar 0,238 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (Kecerdasan Emosional). Jadi apabila Kecerdasan Emosional mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,238 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

3.  $B2 = 0,312$ , kinerja akan meningkat sebesar 0,312 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (Motivasi Kerja), Jadi apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,312 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan

Berdasarkan interpretasi di atas, maka menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional dan motivasi meningkat maka akan nilai dari kinerja pegawai juga akan meningkat, pada angka diatas menunjukkan bahwa kecerdasan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.799	5.936		1.314	.195
	X1	.238	.090	.373	2.645	.011
	X2	.312	.102	.432	3.061	.003

a. Dependent Variable: Y

emoisnal sebesar 0,238 kemudian motivasi sebesar 0,312. Maka dapat disimpulkan bahwa angka peningkatan masih tinggi pada variabel motivasi (X2) yaitu sebesar 0,312, maka peluang yang lebih besar dan cepat untuk diperbaiki yaitu kecerdasan emosional dibandingkan motivasi kerja.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi sebesar 0,557, artinya bahwa 55,7% variabel Kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan sisanya 44,3% variabel Kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Hipotesis Parsial (t)**

1. Uji t variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Uji t test antara X1 (Kecerdasan Emosional) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 2,645. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 52) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,645 > 2,007$  atau nilai sig t ( $0,011$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X1 (Kecerdasan Emosional) terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740,883	2	370,441	34,994	,000 <sup>b</sup>
	Residual	550,462	52	10,586		
	Total	1291,345	54			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

adalah signifikan.

## 2. Uji t variabel Motivasi (X2)

Uji t test antara X2 (Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 3,061. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 52) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung > t tabel yaitu  $3,061 > 2,007$  atau nilai sig t ( $0,003$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Kinerja adalah signifikan.

Sehingga hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Dan dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja adalah Motivasi Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

## 2. Uji Hipotesis Simultan (F)

Nilai F hitung sebesar 34,994. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 52) adalah sebesar 3,175. Karena F hitung > F tabel yaitu  $34,994 > 3,175$  atau nilai sig F ( $0,000$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Kecerdasan Emosional (X1), Motivasi Kerja (X2).

## Pembahasan

### Pengaruh Secara Simultan Antara Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Pada uji simultan atau bersama ketiga variabel kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja memiliki pengaruh secara bersama. Dimana secara simultan didapatkan nilai  $F_{hitung}$  34,994 dengan Signifikansi F  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh positif yang signifikan kecerdasan emosional, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja ditolak dan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh positif yang signifikan kecerdasan emosional, Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja diterima.

Pada penelitian ini ditunjang oleh teori Goleman tahun 2005 dan teori motivasi dari McClelland *theory of needs* dan *Hierarchical od Needs Theory*. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi oleh yang pertama memotivasi diri sendiri terlebih dahulu, kemudian dapat memotivasi orang lain.

Pada penelitian ini ditunjang oleh teori Goleman tahun 2005 dan teori motivasi dari McClelland *theory of needs* dan *Hierarchical od Needs Theory*. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi oleh yang pertama memotivasi diri sendiri terlebih dahulu, kemudian dapat memotivasi orang lain. Selanjutnya motivasi juga menggunakan teori kebutuhan, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dan didukung oleh teori motivasi.

Pada uji simultan atau bersama ketiga variabel kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja memiliki pengaruh secara bersama. Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat atau sesuai atau tidak.

### Pengaruh Secara Parsial Antara Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y) PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan kajian analisis data mengenai uji parsial (Uji t) secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikan. t ( $0,003$ ) <  $0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y) PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Pada variabel X1 dengan nilai *sig.* 0,011 dimana lebih besar dari pada X2, dengan b1 sebesar 0,238 hal ini menunjukkan bahwa akan meningkat sebesar 0,238 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (Kecerdasan emosional). Jadi apabila kecerdasan emosional mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan dapat meningkat sebesar 0,238 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya dapat dianggap konstan.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dirasakan oleh para karyawan di perusahaan sudah dikelola dengan baik pada setiap individu dalam menjalankan kinerjanya. Terlihat dari kesadaran diri karyawan yang mampu mengelola emosi saat menyelesaikan beban kerja di perusahaan, kemampuan mengatur diri sendiri dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, mampu memotivasi diri sendiri ketika dalam kegagalan kerja yang dialami dan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

Pada penelitian ini yang telah dijelaskan hasil signifikansi menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dan didukung oleh riset yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Ani Cahyani tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara” dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Implikasi penelitian ini bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah perusahaan maupun instansi daerah. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membantu pemerintah daerah maupun tingkat nasional untuk mewujudkan tujuan bangsa dan negara. Kecerdasan emosional berkaitan erat dengan pembangunan nasional, mutu sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang

baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan.

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk pada bagian umum. Hal ini disebabkan karena karyawan menyadari pentingnya untuk dapat mengenali emosi dalam diri dan emosi orang lain disaat mengalami konflik dalam sebuah pekerjaan. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional dapat mengalami kenaikan maka kinerja juga naik semakin tinggi.

Hal ini sesuai dengan teori Goleman (2002), yang menyebutkan bahwa pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyo Tri Wibowo tahun 2015, yang menyatakan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan pentingna seseorang untuk dapat mengelola emosi diri.

### **Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.**

Hasil uji parsial (Uji *t*) variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dibuktikan dengan nilai signifikan.  $t(0,000) < 0,05$  hal ini berarti secara empiris  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Komitmen Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Pada variabel X2 dengan nilai *sig.* 0,003 dimana lebih kecil dari pada X1, dengan b1 sebesar 0,312 hal ini menunjukkan bahwa akan meningkat sebesar 0,312 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 motivasi. Jadi apabila motivasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja akan dapat meningkat sebesar 0,312 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya dapat dianggap konstan. Pada uji F atau secara bersama-sama di hipotesis untuk mengetahui apakah hasil dari pada analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang telah diduga sesuai atau tidak. Dalam hal ini menunjukkan

bahwa nilai F hitung sebesar 34,994, F table sebesar 3,175. Karena F hitung lebih besar dari F table dengan sig. F 0,000 maka model analisis regresi adalah signifikan.

Pada uji F atau secara bersama-sama di hipotesis untuk mengetahui apakah hasil dari pada analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang telah diduga sesuai atau tidak. Dalam hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 34,994, F table sebesar 3,175. Karena F hitung lebih besar dari F table dengan sig. F 0,000 maka model analisis regresi adalah signifikan. Pada hasil t atau parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat, dalam hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel X2 sebesar 3,061, sedangkan t table sebesar 2,007.

Sesuai dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa teori motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan afiliasi, berprestasi dan kekuasaan sangat penting untuk menunjang adanya kinerja yang lebih baik dan dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain.

Implikasi penelitian ini motivasi dalam konteks pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai maupun karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan interpretasi variabel kecerdasan emosional dan motivasi menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional dan motivasi dapat meningkat maka nilai dari kinerja pegawai juga akan meningkat. Angka peningkatan tinggi pada variabel motivasi (X2) yaitu sebesar 0,312 maka peluang yang lebih besar dan cepat untuk diperbaiki yaitu kecerdasan emosional dibandingkan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang.

Pada penelitian ini yang telah dijelaskan hasil signifikansi menunjukkan

bahwa penelitian ini sesuai dan didukung oleh riset yang dilakukan oleh Ary Sutrischastini tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul” dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian yang dapat menunjang penelitian ini yaitu bahwa motivasi kerja yang meliputi insentif, motif dan harapan memiliki pengaruh yang parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori motivasi yaitu *McClelland Theory or Need David McClelland* menunjukkan bahwa kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*) merupakan kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan.

#### D. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y).

Kesimpulan bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan (bersama) kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah pada bagian umum Kabupaten Nganjuk.
2. Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah pada bagian umum Kabupaten Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional meningkat, maka terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.
3. Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah pada bagian umum Kabupaten Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi meningkat, maka terjadi peningkatan pada kinerja pegawai.

#### Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yang meliputi peneliti hanya

mengambil sampel Bagian Administrasi Umum Kabupaten Nganjuk yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan pada bagian umum juga terdapat Tenaga Harian Lepas (THL). Apabila sampel yang di ambil lebih luas maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas juga. Selanjutnya metode pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner, sehingga mungkin data yang dihasilkan dapat bersifat subyektif.

### E. Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun rekomendasi yang diberikan, antara lain :

1. Diharapkan pihak instansi dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari motivasi kerja, karena variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja, sehingga kinerja akan meningkat dan lebih maksimal.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih beragam, tidak hanya membuat instrument data kuantitatif, akan tetapi juga menggunakan data kualitatif. Instrument tersebut dapat dibuat berdasarkan kisi-kisi yang sama untuk data kuantitatif maupun data kualitatif, seperti pada panduan observasi dan pedoman wawancara yang akan diambil.

### F. Daftar Pustaka

Altindag, E., & Kosedagi, Y. (2015). *The Relationship between Emotional Intelligence of Managers Innovative Corporate and Employee Performance*. Procedia - Social and Behavioral Sciences.

- Bradberry, T. G., Jead. (2007). *Menerapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga*. Yogyakarta : Think Jogjakarta.
- Damayanti, E. (2020). *Pengembangan kecerdasan emosional peserta didik di sekolah dasar melalui pendidikan karakter*. Jurnal Dasar Pendidikan Indonesia. 4(1). 138-145.
- Ginanjara, A. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ : Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*.
- Indrawati, E. S. (2017). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan intensi agresi pada siswa kelas xi smk x Semarang*. Jurnal Empati. 6(1). 357-364.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Kedua*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Nurdin, I. B. (2018). *Faktor-faktor motivasi kerja pada karyawan lembaga huda group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 1(1). 74-80.
- Putra S. M. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan stress kerja pada The Seminyak Beach Resort and Spa*. Jurnal Psikologi. 4(3). 10-20.
- Rahsel, Y. (2019). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung*. Jurnal Manajemen. 2(2). 200-210.
- Salovey, P., Mayer. (2004). *The positive psychology of emotion intellegency*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrischastini, A. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor*

- Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Jurnal Kajian Bisnis.* 2(23). 121-125.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka.* Jurnal Manajemen. 7(1). 2.5.
- Wong, C. S., Wong, P. M & Law, K. S. (2005). *The interaction effect of emotional intelligence and emotional labor on job satisfaction: A test of Holland's classification of occupations.* In C. E. J. Härtel, W. J. Zerbe, & N. M. Ashkanasy (Eds.), *Emotions in Organizational Behavior.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Zidan. (2019). *Pengembangan kecerdasan emosional di SMA Primaganda Bulurejo Divek Jombang.* Jurnal Manajemen.1(8). 45-60.