

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin”

Supriyati, Khairun A.Roni

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo

ABSTRAK

The aim of this research is to analyze the impact variable emotional Intelligence, motivation and performance employee at Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin. This research use a survey method and the collecting data with census sampling. The population are 39 employees and observations as well as multiple regression analysis techniques with $Y = 21,091 + 0,188 X_1 + 0,185 X_2 + e$. The results showed that there was positive influence as simultaneous from the emotional Intelligence, motivation and performance employee variable, obtained value $R = 79,6\%$.

Key word : Emotional Intelligence, Motivation, Performance

Terciptanya sumber daya yang kompeten didasari dengan adanya kecerdasan emosional. Karena tanpa adanya kecerdasan emosional maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan, tapi itu semua tergantung pada kesadaran masing-masing pegawai juga. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi adalah suatu perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya

perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. (Maslow dalam Mc. Donald, 2011).

Apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai motivasi yang sangat baik. Sebaliknya, apabila pegawai terlihat tidak senang, pesimis dalam melaksanakan kegiatan atau tugas, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti motivasi yang tidak baik. Dengan meningkatkan motivasi, maka pegawai dapat meningkatkan tugasnya dengan cepat dan baik, absensi dapat diperkecil seminimal mungkin, dan ini berarti meningkatkan kinerja. Jika kita selalu masuk kerja maka akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja.

Adapun data pegawai Kantor Camat Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Status Pegawai Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin

No	Status Pegawai	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	21 Orang

2	Honorar	11 Orang
3	Pol PP	6 Orang
4	Driver	1 Orang
TOTAL		39 Orang

Sumber : Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin, 2016

Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin merupakan suatu instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah pelayanan umum yang mempunyai peran strategis atas pelaksanaan pembangunan di daerah tersebut, sehingga dituntut peranan pemimpin dan pegawainya yang mencapai dedikasi yang tinggi dan bekerja secara profesional agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai sehingga dapat dipertanggung jawabkan kepada sekretaris daerah dan selanjutnya kepada Bupati atau Wali Kota. Berikut ini data pegawai pada wilayah kerja Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin”**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin secara simultan?

Teori Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati. (Goleman, 2003)

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman, (2003) terdapat lima indikator kecerdasan emosional, yaitu:

1. Mengenali emosi diri
2. Mengelola emosi
3. Memotivasi diri sendiri
4. Mengenali emosi orang lain
5. Membina hubungan

Teori Pengertian Motivasi

Motivasi berawal dari kata motif yang dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah suatu perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Maslow dalam Mc. Donald, 2011).

Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi (Maslow dalam Mc. Donald, 2003). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Teori Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Menurut Hasibuan (2006) kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2004) Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator kinerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2001) yaitu :

1. Kualitas

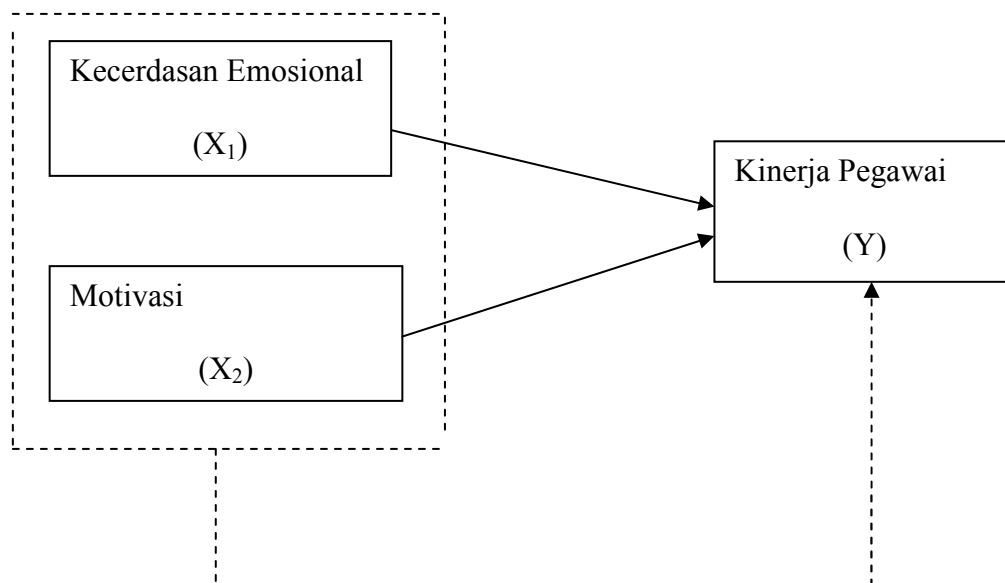
Kualitas kerja adalah sejauh mana kerapian dan kemampuan seseorang karyawan mengerjakan pekerjaan yang di tetapkan organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah hasil kerja dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Sikap

Sikap kinerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin untuk memeliti kinerja pegawai, dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai di yang berjumlah 39 orang. Dengan penarikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Dimana anggota populasi digunakan

sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Kecerdasan Emosional (Goleman, 2003) kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi

kegagalan, mengendalikan emosi dan menunkepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Indikator

1. Mengenali emosi diri
2. Mengelola emosi
3. Memotivasi diri sendiri
4. Mengenali emosi orang lain
5. Membina hubungan

Motivasi (Maslow dalam Mc. Donald, 2011).
suatu perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Indikator

1. Kebutuhan Fisiologis
 2. Kebutuhan Rasa aman
 3. Kebutuhan Sosial
 4. Kebutuhan Penghargaan
 5. Kebutuhan Aktualisasi
- Kinerja pegawai (Mangkunegara 2004)
Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Sikap

Teknik Analisis Data dan Penarikan Kesimpulan

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan atau tidak biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 dengan menggunakan rumus Korelasi (Menurut Ghazali, 2009) sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum Xi$ = Jumlah skor item

$\sum Yi$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah sampel

Uji reabilitas penelitian ini untuk mengetahui Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2007).

Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Sebelum dilakukan analisis regresi berganda dilakukan

1. Uji Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menjawab Hipotesis dalam

penelitian ini akan diujidengan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

A = konstanta

b_1 = koefisien regresi

Y = kinerja pegawai

X_1 = kecerdasan emosional

X_2 = motivasi

e = Standar Error

variabel independen secara Individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat pengujian $\alpha = 5\% = 0,05$.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_a ditolak dan H_0 diterima

3.7.2 Uji Simultan (Uji – F)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0.05$ dan juga penerima atau penolakan hipotesis, maka cara yang dilakukan adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas yang telah dilakukan didapat menunjukkan bahwa pearson Correlation Sig. (2-tailed) adalah lebih besar dari 0,316. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas pada item-item pernyataan dalam variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.35
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan Cronbach's Alpha	Kategori
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,891	0,60	<i>Reliabel</i>
Motivasi (X_2)	0,877	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,788	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah SPSS V. 22 (2017)

Hasil uji reabilitas dengan 3 variabel dan 26 item pernyataan memiliki cronbach's alpha > batas cronbach's alpha 0,60. Hal ini menunjukkan dari setiap pernyataan kecerdasan emosional (X_1) motivasi (X_2) kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smarnov* menunjukkan bahwa nilai *asympt sig (2-tailed)* lebih besar dari pada nilai alpha sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa nilai semua data pada setiap pernyataan dari variabel kecerdasan emosional (X_1) motivasi (X_2) kinerja pegawai (Y) berdistribusi normal sehingga semua data tersebut dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

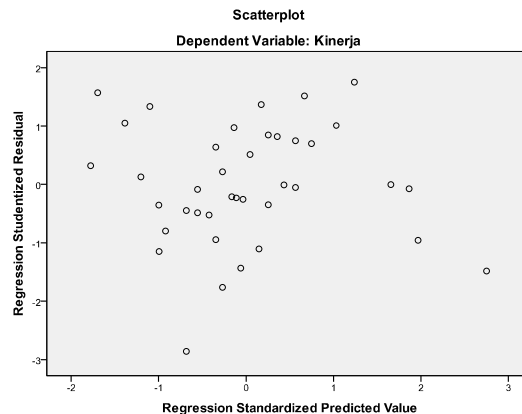
Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada variabel kecerdasan emosional (X_1) motivasi (X_2) pada tabel 4.37 diatas menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas dan tidak

ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel kecerdasan emosional (X_1) motivasi (X_2).

Uji Heteroskedastisitas Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas

menunjukkan bahwa titik-titik yang ada pada gambar diatas tersebar secara tidak teratur baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.091	4.973		1.241	.000
	Kecerdasan_emosional	.188	.093	.252	3.591	.120
	Motivasi	.185	.077	.174	1.696	.181

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Datadiolah SPSS V. 22 (2017)

Tabel 4.40
Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.065	2	12.533	23.915	.000 ^a
	Residual	235.602	36	6.544		
	Total	260.667	38			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan_emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Model regresi linier berganda dari tabel diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 21,091 + 0,188 X_1 + 0,185 X_2 + e$$

PEMBAHASAN

Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan melihat nilai t-hitung $3,591 > t$ -tabel $2,028$ maka H_a diterima. Artinya Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin. Sementara itu untuk Variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja di lihat dai nilai t-hitung $1,696 < t$ -tabel sebesar $2,026$ maka H_0 diterima. Artinya Variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

di Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin.

Hasil uji simultan (Uji-F) model regresi linier berganda dari penelitian ini, menunjukkan nilai F-hitung sebesar $23,915 > F$ -tabel sebesar $3,26$ pada tingkat signifikan (α) sebesar $0,05$ maka (H_a) diterima. Artinya Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) di Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,796$ menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten merangin sebesar $79,6\%$. Sisanya sebesar $20,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini secara simultan menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin. Hal ini sesuai dengan teori Goleman (2003) kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan

oleh Akhmeda Farkhaeni (2011) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan. Hasil dari uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin. Sementara itu Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin tapi hasil uji F secara simultan dari variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin.

Saran untuk Kantor Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin agar meningkatkan variabel motivasi agar kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmeda, Farkhaeni. 2011. *Pengaruh Kecerdasa Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi Universitas Sumatra Utara.
- Goleman. 2003. *Kecerdasan Emosional*. PT Gramedia Pustaka Utama : Indonesia.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Mangkunegara. 2004. *Kinerja*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- McClelland. David. 2004. *Teori Motivasi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Priyatno. 2009. *Metode Penelitian*. PT. Pratama Indomitra Konsultan : Yogyakarta.

Sardiman.
2009. ***Interaksi dan Motivasi Belajar
Mengajar***. PT. Raja
Grafindo Persada : Jakarta.

Saydam. 2000.
***Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai***. STKIP Minahasa
Selatan.

Sedermayanti. 2009.
***Sumber Daya Manusia dan Produkti
Kerja***. Mandar Maju :
Bandung.

Sugiyono. 2012.
***Metode Penelitian Kuantitatif dan
Kualitatif dan R&D***. Bandung
: Alfabeta.