

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA BADAN
KESATUAN USAHA DAN POLITIK
KABUPATEN MUSI RAWAS**

SKRIPSI



Nama : Windi Anggraini

NIM : 2101010209

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIOR
UNIVERSITAS BINA INSAN
TAHUN 2024**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSEMBAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari..... tanggal.... bulan..... tahun telah dilaksanakan seminar proposal oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Windi Anggraini
NIM : 2101010209
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening* pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas

Komisi Penguji

1. Ketua : **Dr.Dheo Rimbano,SE.,M.Si** (.....)
2. Sekretaris : **Fitria, SE.,MM** (.....)
3. Anggota : **DR. Suyadi, MM.** (.....)

**Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

(Surajiyo, SE., MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIBEL *INTERVENING* PADA BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN MUSIRAWAS**

**Oleh :
WINDI ANGGRAINI
NIM : 2101010209**

Lubuklinggau, November 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Dheo Rimbano,SE.,M.Si

Fitria,SE.,MM

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

(Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



*“Direndahakan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan,
Prove them wrong”*

“Gonna figh and don't stop,until yo are proud”

“Selalu ada harga dalam setiap proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kau impikan,mungkin tidak akan selalu berjalan lancar.Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan”

Persembahan :

- Kepada cinta pertama dan panutanku, ayahda Gunawan. beliau memang tidak sampai pada bangku perkuliahan namum beliau berkerja keras dan mendidik, memberi motivasi dan memberikan dukungan sehingga windi berada dalam titik ini.
- Kepada pintu surgaku,ibunda Maryati.Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program stusi saya,Beliau yang tidak hentinya memberikan semangat,serta do'a yang selalu mingiringi langkah saya.
- Kepada kakak saya dan ipar saya Puji Astuti dan Legimin, Iis Ardela Amd.kep dan Novian Anggara putra Terimakasih atas dukungan dan memberikan doa dan kasih sayang yang luar biasa.
- Kepada keponakan-keponakan saya Vica mei lany,Hanifa azalea dan M.Athar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

asauqi terimakasih atas kelucuan-



- ucuan yang membuat saya selalu
g dan semangat untuk mengerjakan
ini sampai selesai.
- a Dosen Pembimbing I Bapak Dr.Dheo Rimbano, S.E.,M.Si. yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini
 - Kepada Dosen Pembimbing II Ibu Fitria, S.E.,M.M yang telah memberikan saran dan masukan disetiap langkah dalam skripsi saya.
 - Kepada Melati terimakasih telah meyediakan pundak untuk menangis dan membrikan bantuan saya saat membutuhkan.
 - Kepada teman seperjuangan saya Laras novia gantari,Hani puspita,Linda septiana,dan Farah syifa mutiara khanza terimakasih sudah hadir dalam wujud teman. Semoga segala kebaikan selalu meryertai kalian.
 - Kepada penulis terimakasih sudah mampu bertahan sejauh ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswi : Windi Anggraini
NIM : 2101010209
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada pun bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025
Penulis,

Windi Anggraini
NIM 2101010231

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Windi Anggraini
Tempat / Tanggal Lahir : Tugumulyo, 09 Juli 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Tugumulyo B.srikaton jln.hanura 03
Lorong Yudistira

Pendidikan

- SD : SD Negeri 06 B.Srikaton
- SMP : SMP Negeri B.srikaton
- SMA : MA-AL Muhajirin F.trikoyo

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT


Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas sebanyak 43 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung. Analisis data menggunakan analisis Smart PLS 3. Adapun hasil penelitian adalah 1. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi namun hasilnya tidak signifikan. Motivasi belum mampu menjadi variabel intervening pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. hasil perhitungan Nilai specific indirect effects sebesar -0.402 dengan nilai t-statistic 1.064 dan p-value 0.288 (<0.05). 2. Kecerdasan Intelektual berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Motivasi mampu menjadi variabel intervening pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. hasil perhitungan Nilai specific indirect effects sebesar 0.765 dengan nilai t-statistic 2.379 dan p-value 0.018 (<0.05)

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektua, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

 This research aims to examine the influence of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence on Employee Performance and Work Motivation as Intervening Variables at the National Unity and Political Agency of Musi Rawas district. This research is quantitative research with an associative approach. The population in this study was 43 employees of the Musi Rawas Regency National Unity and Politics office. The sample selection method in this research uses simple random sampling. The data used in the research is primary data collected through direct questionnaire surveys. Data analysis used Smart PLS 3 analysis. The research results were 1. Emotional intelligence had a negative effect on employee performance through motivation but the results were not significant. Motivation has not been able to become an intervening variable in the influence of emotional intelligence on employee performance at the National Unity and Political Agency of Musi Rawas Regency. The calculation results of the specific indirect effects value are -0.402 with a t-statistic value of 1.079 and a p-value of 0.373 (<0.05). 2. Intellectual intelligence has a positive and significant effect on employee performance through motivation. Motivation can be an intervening variable in the influence of emotional intelligence on employee performance at the National Unity and Political Agency of Musi Rawas Regency. calculation results The specific indirect effects value is 0.765 with a t-statistic value of 2.522 and a p-value of 0.012 (<0.05)

Keywords: Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Motivation and Employee Performance

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan Pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan Kepada bagi Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan proposal ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan proposal ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa proposal ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian proposal ini diantaranya yaitu:

1. Ayah dan Ibuku yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan Proposal ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Seniora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal ini.
7. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., MM selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal ini.
8. Ibu Fitria, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal ini.
9. Bapak/Ibu selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam Penulisan Proposal ini.
10. Bapak Doddy Irdiawan, S.SOS., M.Si selaku Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas yang telah memberikan izin penelitian
11. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf Karyawan Universita Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



Contents

HALAMAN PESETUJUAN TUGAS DAN UJI SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	114
1.1. Latar Belakang	114
1.2. Identifikasi Masalah	120
1.3. Rumusan Masalah	121
1.4. Batasan Masalah.....	123
1.5. Tujuan Penelitian.....	123
1.6. Manfaat Penelitian	124
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	125
2.1. Literatur	125
2.2. Penelitian terdahulu yang Relevan	159
2.3. Kerangka Berfikir.....	163
2.4. Hipotesis	164
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	168
3.1. Desain Penelitian.....	168
3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	170
3.3. Populasi dan Sampel.....	171
3.4. Sumber Data.....	175

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5. Metode Pengumpulan Data.....	175
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	176
3.7. Metode Analisis Data.....	178
3.8. Tempat dan Waktu Penelitian.....	184
BAB IV Hasil dan Pembahasan.....	73
4.1 Gambaran Umum Obejk Penelitian.....	73
4.1.1. Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	73
4.1.2. Struktur Organisasi.....	74
4.1.3. Visi dan Misi.....	76
4.2. Pengujian Model Pengukuran (outer Model).....	83
4.3 Pengujian Model Struktural Model.....	92
4.4 Pengujian Hipotesis.....	96
4.5 Pembahasan.....	99
BAB V Kesimpulan dan Saran	
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	108



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas.....	4
Tabel 1.2. Capaian Kinerja Tahun 2023	5
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu yang relevan	48
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	58
Tabel 3.2. Daftar seluruh Pegawai Badan kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.....	60
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian.....	61
Tabel 3.4 Rencana Kegiatan Penelitian.....	76
Tabel 4.1 Rincian Data Penyebaran Kuisioner.....	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan Pangkat/Golongan.....	79
Tabel 4.6 karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional	81
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kecerdasan Intelektual	82
Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Motivasi	82
Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Kinerja	83
Tabel 4.11 Outer Loading.....	86
Tabel 4.12 Nilai Variance Extrated	87
Tabel 4.13 Average Variace Extrated (AVE)	87
Tabel 4.14 Uji Validitas Driskiminan	88
Tabel 4.15 Nilai Composite Reability	91
Tabel 4.16 Nilai Alfa Crombach	92
Tabel 4.17. Out Put Bootstraping.....	93

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.18 Nilai R2	92
Tabel 4.19 Nilai Total Effect dan Specific Indirect Effect	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Berfikir.....	53
Gambar 3.2 Desain Penelitian	58
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	75
Gambar 4.2 Out Put Pengujian Outer Model	85
Gambar 4.3 Out Put Boot Straping	93

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



1.1. Latar Belakang

Manajemen sumberdaya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi pemasaran, keuangan dan produksi. Manajemen sumberdaya manusia meliputi usaha atau aktivitas suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dimulai dari proses pengadaan Pegawai, penempatan, pengelolaan, pelatihan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja sampai hubungan industrial. Dalam proses mencapai tujuannya Lembaga perlu memperhatikan tingkat kinerja Pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Sinambela , 2018).

Kinerja Pegawai sangat erat hubungannya dengan kecerdasan dari sumberdaya manusia di dalamnya. Kecerdasan akan menjawab masalah atau pertanyaan-pertanyaan yang penting untuk instansi yang merupakan tantangan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat diartikan kecerdasan akan meningkatkan kinerja individu dalam mendukung pencapaian tujuan suatu Lembaga dan instansi.

Tenaga kerja adalah sumberdaya yang sangat penting didalam suatu Lembaga atau perusahaan. Istilah human capital mulai santer terdengar dewasa ini. Human capital merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Nilai tambah yang dihasilkan oleh perpaduan human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu intnsni. Perusahaan akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang andal, dan mampu direkan kerja oleh pemimpinnya dalam menjalankan tugas yang bagiannya masing-masing.

Mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri dengan mengerti kekurangan serta kelebihanya. Biasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dia dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tegas. Banyak contoh di sekitar kita yang menunjukkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak dan mempunyai banyak gelar, belum tentu bisa sukses dalam dunia pekerjaan (Goleman, 2015).

Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang dapat mengembangkan kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme dan kemampuan beradaptasi. Saat ini banyak orang yang berpendidikan tinggi namun karirnya terhambat atau mungkin lebih buruk lagi yaitu tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional mereka. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual (Priyono, 2015).

Kecerdasan lain yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang (Robins, Stephen, & Judge, 2014).

Kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu alat dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah. Penelitian dilakukan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)




yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk memotivasi diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih (Firdaus et al., 2019).

Untuk memenuhi suatu kebutuhan, seseorang akan berusaha dengan maksimal, akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan untuk manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Apabila seseorang membawa makna kecerdasan dalam pekerjaannya maka akan merasakan bahwa pekerjaannya lebih berarti, terlebih juga dalam hal pencapaian tujuan. Hal ini mendorong dan memotivasi diri untuk lebih meningkatkan kinerja, sehingga ia dapat berkembang dalam karirnya (Sudaryo, Wiboyo, & Soflati, 2018).

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas salah satu instansi Pemerintah yang memiliki tugas membantu program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang termaksud dalam visi dan misi pada periode tertentu. Selain memiliki tugas membantu kepala daerah dan wakil daerah, BAKESBANGPOL memiliki tugas menerbitkan surat izin penelitian sehingga banyak sekali masyarakat salah satunya mahasiswa/i yang berkunjung ke BAKESBANGPOL untuk mengajukan surat penelitian kepada ke kedinasan yang dituju. Berdasarkan pengalaman yang di dapat bahwasannya kualitas pelayanan di BAKESBANGPOL masih memiliki kekurangan, ada beberapa indikator yang masih belum terpenuhi seperti dari faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan seperti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

budaya organisasi, tindakan dan sikap rekan kerja kemudian struktur organisasi masih harus . Yang kedua faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam  sendiri yaitu meliputi faktor kecerdasan baik kecerdasan emosional  kecerdasan intelektual sehingga kurang maksimalnya melayani masyarakat yang membutuhkan informasi dan izin dalam melakukan kegiatan, hal ini juga untuk meningkatkan kinerja pegawai perlunya dorongan motivasi dari pimpinan untuk mendorong semangat dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (selanjutnya disingkat Badan Kesbangpol) sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau memiliki tugas pokok memberikan pelayanan pada masyarakat. Upaya untuk mewujudkan visi tersebut, beberapa misi, tugas pokok, dan fungsinya.

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Pegawai Kesbangpol Kabupaten Musi Rawas

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Magister (S-2)	5	11,63%
2	Sarjana (S-1)	29	67,44%
3	Sarjana Muda (D3)	1	2,32%
4	SLTA	8	18,60%
5	SLTP	0	0,0%
	Jumlah	43	100%

Sumber : Arsip badan Kesatuan bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas, 2024

Dari tabel diatas dapat kita cermati bahwasanya pegawai badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas masih ada yang tidak melanjutkan ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi, masih ada 8 orang 18,60% yang masih mempunyai Pendidikan formal SMA. Hal ini tentu akan mempengaruhi wawasan terkhusus dari faktor kecerdasan emosional dan intelektual yang dimiliki pegawai sehingga akan mempengaruhi kinerja Pegawai.hal ini sesuai dengan penelitian dalam jurnal *Eco-*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Entrepreneurship yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Kabupaten Bangkalan) menyatakan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan (Firdaus, Wispandono, & Buyung, 2019).

Berdasarkan *pra-research*, ditemukan beberapa permasalahan dalam organisasi tersebut, indikator menilai kinerja pegawai lainnya adalah realisasi nilai evaluasi SAKIP atau system Akuntabilitas dan transparansi dalam pengolahan kinerja instansi pemerintah.

Tabel 1.2 . Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	$\frac{5/4 \times 100}{6}$
1	Meningkatnya implementasi Pancasila dan nilai-nilai kebangsaan pada masyarakat	Tingkat konflik sara	76	100	131,57%
		Tingkat konflik politik sosial budaya pertahanan dan keamanan	76	100	131,57%
2	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam menggunakan hak-hak politik untuk pembangunan daerah	Persentase angka partisipasi masyarakat dalam menggunakan hak-hak politik	75	100	133,33%
3	Meningkatnya kualitas tata kelola administrasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Nilai evaluasi SAKIP Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	70 (BB)	67,05	96%
		Indeks profesionalitas Badan	60	76,78	128%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kabupaten Kesatuan
Musi Rawas Bangsa dan

Sumber : Arsip badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas, 2024



Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas tahun 2023 memperoleh nilai hasil evaluasi SAKIP sebesar 67,05 yang mana belum mencapai target 70. Tidak tercapainya target kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor seperti kompetensi. Pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) menyebutkan masih perlu diperbanyak diklat-diklat sehingga pegawai yang berkompetensi dapat diwujudkan. dari data pencapaian kinerja diatas hal ini perlu di adanya terobosan untuk dapat meningkatkan hasil kinerja Pegawai, faktor kecerdasan emosional kontrol emosioanal pegawai kurangnya kepekaan terhadap lingkungan kerjanya, masih kurangnya kehati-hatian pegawai dalam melakukan pekerjaan, dan kurangnya pemahaman pegawai dalam memberikan layanan yang dibutuhkan masyarakat. Adapun dari faktor kecerdasan emosional kecerdaan Intelektual, perhitungan yang kurang optimal dari segi kecepatan dan ketepatan dalam melakukan kegiatan, masih kurangnya persepsi pegawai dalam mengenai penanganan masalah dengan baik dan cepat dan masih kurangnya kemampuan logika pegawai dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko.

Dari faktor Motivasi kerja permasalahan yang ada yaitu pemberian motivasi belum diberikan secara maksimal, misalnya waktu pemberian upah dan honor aparat yang tidak menentu fenomena ini peneliti dapat dari informasi wawancara dari beberapa pegawai, masih kurangnya kesadaran Pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, kurangnya inisiatif dan kreatifitas Pegawai dalam melaksanakan program kerja sehingga permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan ulasan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Model Intervening Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Musi Rawas**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas maka Peneliti memaparkan identifikasi permasalahan yang dilihat dari hasil survei awal dengan melakukan observasi Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Musi Rawas, sebagai berikut :

1.2.1. Kecerdasan Emosional

- a. Masih kurangnya ketelitian Pegawai terhadap Pekerjaan.
- b. Masih kurangnya kehati-hatian pegawai dalam melakukan pekerjaan
- c. Kurangnya pemahaman pegawai dalam memberikan layanan yang dibutuhkan masyarakat.

1.2.2. Kecerdasan Intelektual

- a. Masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab terhadap hak dan kewajiban sebagai Pegawai.
- b. Masih kurangnya persepsi pegawai dalam mengenai penanganan masalah dengan baik dan cepat
- c. Masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko.

1.2.3. Motivasi

- a. Pemberian motivasi belum diberikan secara maksimal, misalnya waktu pemberian upah dan honor aparat yang tidak menentu.
- b. Masih kurangnya kesadaran Pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Kurangnya inisiatif dan kreatifitas Pegawai dalam melaksanakan program kerja



1.2.4. Kinerja Pegawai

- a. Pencapaian nilai SAKIP kondisi kinerja pada akhir periode 2023 hanya mencapai 67,05 dimana belum mencapai target 70 masih dalam katagori cukup.
- b. Belum maksimalnya motivasi yang diberikan Kepada seluruh Pegawai
- c. Belum maksimalnya kehadiran pegawai dalam bekerja tepat waktu tiba dikantor.

1.3. Rumusan Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Sinambela , 2018). Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang diiringi dengan adanya pemberian motivasi secara merata kepada bawahan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri dengan mengerti kekurangan serta kelebihanannya (Goleman, 2015). Biasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dia dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tegas. Banyak contoh di sekitar kita yang menunjukkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak dan mempunyai banyak gelar, belum tentu bisa sukses dalam dunia pekerjaan.

Menurut Robins et al., (2014). Kecerdasan lain yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan menyelesaikan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang

Menurut Wibowo (2010). Untuk memenuhi suatu kebutuhan, seseorang akan berusaha dengan maksimal, akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik. Motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan

Berdasarkan uraian diatas, maka diangkat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas?
- b. Apakah Kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas?
- c. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas ?
- d. Apakah Kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas ?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas?
- f. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- g. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas?



1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar tidak meluas Peneliti hanya membatasi masalah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- b. Untuk mengetahui apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- c. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- d. Untuk mengetahui apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- e. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- f. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- g. Untuk mengetahui apakah kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.



1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1. Secara Teoritis.

- a). Bagi peneliti

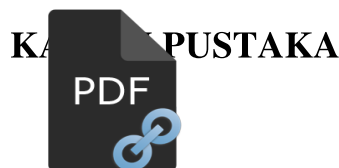
Hasil penelitian ini dari aspek teoritis diharapkan memberikan kontribusi bagi perguruan tinggi

- b). Bagi pihak lain

Bagi pihak lain untuk melakukan kajian serta penelitian lebih lanjut dan dapat dijadikan referensi tentang Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas

1.6.2. Secara Praktis

Dari aspek praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, acuan, dan evaluasi masalah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.



2.1 Literatur

2.1.1. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membdakan dual hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi didalam membimbing pikiran dan tindakan (Sudaryo et al., 2018).

Kecerdasan emosioanal merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengdalikan diri, memiliki daya tahan Ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impluls dan mampu membina hubungan dengan orang lain (Sule & Priansyah, 2018).

Kecerdasan Emotional (EQ) merupakan penggunaan emosi secara cerdas, dengan maksud membuat emosi tersebut bermanfaat dengan menggunakannya sebagai pemandu perilaku dan pemikiran kita sedemikian rupa sehingga hasil kita meningkat (Putr, 2022).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan pada hubungan dengan orang lain. Golman dalam (Rahmawati, 2022)

Dapat disimpulkan bawah Kecerdasan emosi menunjuk kepada suatu kemampuan untuk memahami perasaan diri masing – masing dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi dirinya sendiri, danmenata dengan baik emosi – emosi yang muncul dalam dirinya dan dalam berhubungan dengan orang lain Mustaqim,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Dimensi /Indikator kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2015). Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kecerdasan emosional, antara lain adalah:

1). *Self Awareness* (kesadaran diri)

Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenali emosi pada waktu emosi itu terjadi. Kesadaran diri berarti waspada terhadap suasana hati atau pikiran tentang suasana hati atau tidak hanyut dalam emosi. Orang yang dapat mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi, tidak buta terhadap emosinya sendiri, termasuk dapat memberikan label setiap emosi yang dirasakan secara tepat. Mengenali emosi atau kesadaran emosi ini merupakan dasar kecerdasan emosi (Goleman, 2015).

Emosi seseorang dapat mengganggu pikiran, emosi merupakan tamu yang tak diundang dalam kehidupan kita, namun emosi memberi informasi yang bila diabaikan akan mengakibatkan masalah-masalah serius. Jika kita menyadari keberadaan emosi ini, maka kita akan memperlakukan emosi ini dengan rasional. Orang yang mempunyai kesadaran diri menyadari apa yang sedang dipikirkan dan apa yang akan dirasakan saat ini. Kesadaran diri terhadap emosi merupakan inti kecerdasan emosional. Apabila kita ingin mengembangkan kecerdasan emosional, kita harus memulai dengan meningkatkan kesadaran diri. Kompetensi kesadaran diri sebagai berikut:

- a) Mengetahui emosi yang sedang mereka rasakan, dapat mengetahui alasan timbulnya emosi-emosi tersebut.
- b) Menyadari rantai emosi dengan tindakan (hubungan antara perasaan-perasaannya dan apa yang sedang dipikirkan, dikatakan dan dilakukan)
- c) Mengenali bagaimana perasaan-perasaan itu mempengaruhi kinerja,
- d) Kualitas pengalaman di tempat kerja dan dalam hubungan mereka.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e) Memiliki kesadaran penuntun terhadap nilai-nilai dan tujuan

2). *Self Regulation* (p PDF ian diri)

Menurut Goleman (2015). Seseorang yang dapat mengatur diri mereka dapat mengelola dan mengekspresikan emosi yang ditandai dengan:

- a) Dapat menangani emosi, sehingga emosi dapat diekspresikan dengan tepat.
- b) Mempunyai toleransi terhadap frustrasi.
- c) Menangani ketegangan jiwa dengan lebih baik.

Dalam pengendalian diri seseorang perlu memiliki berbagai keterampilan sebagai berikut:

- a) Mengetahui perbedaan antara diri sendiri dan orang lain.
- b) Menempatkan sikap yang menerima. Beberapa penghalangnya adalah memiliki perasaan tertentu pada orang lain, menggunakan kata-kata yang tidak mendukung atau meremehkan.
- c) Mengirimkan pesan melalui suara, misalnya volume suara, kecepatan berbicara, aksen atau logat yang sesuai, ada waktu diam sejenak.
- d) Menggunakan kalimat pembuka, misalnya bagaimana kabarmu, sepertinya ada sesuatu yang anda pikirkan.
- e) Mengembalikan kembali apa yang dibicarakan lawan bicara.
- f) Merefleksikan perasaan dan alasan lawan bicara.
- g) Menghindari hal-hal yang tidak diterima orang lain.

3). *Self Motivation* (motivasi diri)

Menurut Goleman, (2015). Menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri untuk berkreasi. Orang yang mampu mengendalikan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam segala bidang. Orang yang mempunyai motivasi diri cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mereka kerjakan. Ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi diri serta

dapat memanfaatkan motivasi secara produktif adalah sebagai berikut:

- a) Ketekunan dan kemampuan mencapai tujuan
- b) Kemampuan untuk menguasai diri
- c) Bertanggung jawab
- d) Dapat membuat rencana-rencana inovatif-kreatif ke depan dan mampu menyesuaikan diri, mampu menunda pemenuhan kebutuhan sesaat untuk tujuan yang lebih besar, lebih agung dan lebih menguntungkan.

4). *Empathy* (empati)

Empati adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan

Menurut Goleman, (2015). Menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Ciri-ciri orang yang memiliki empati adalah sebagai berikut:

- a) Mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan orang lain.
- b) Mampu menerima sudut pandang atau pendapat orang lain.
- c) Peka terhadap perasaan orang lain.
- d) Mampu mendengarkan orang lain
- e) *Social skill* (keterampilan sosial)

Orang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan orang yang cerdas emosi. Orang yang cerdas emosi akan mampu menjalin hubungan dengan orang lain, mereka dapat menikmati persahabatan dengan tulus. Ketulusan memerlukan kesadaran diri dan ungkapan emosional sehingga pada saat berbicara dengan seseorang, kita dapat mengungkapkan perasaan-perasaan secara terbuka termasuk gangguan apapun yang merintang kemampuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seorang untuk mengungkapkan perasaan secara terbuka (Goleman, 2015)



Menurut Ariansyah, (2018). Ada beberapa dimensi kecerdasan emosional terdiri dari:

a) Kesadaran diri

Kesadaran diri merupakan kesadaran terhadap perasaan sendiri dan kemampuan untuk mengenali serta mengelola perasaan itu

b). Etastisitas Emosional

elastisitas emosional merupakan kemampuan untuk bekinerja secara baik dan konsisten diberbagai situasi tekanan Motivasi merupakan dorongan dan energi yang ada pada diri untuk mencapai hasil, menyeimbangkan jangka pendek dan jangka Panjang, serta mengupayakan cita-cita dengan aneka tantangan dan penolakan,

c). Sensitivitas antar pribadi

merupakan kemampuan untuk membujuk orang lain agar mengubah sudut pandang terhadap suatu masalah, persoalan, atau keputusan

d). Pengaruh

merupakan kemampuan untuk membujuk orang lain agar mengubah sudut pandang terhadap suatu masalah.

e). Tanggap

Merupakan kemampuan untuk menggunakan wawasan dan interaksi untuk sampai pada dan menerapkan keputusan saat dihadapkan dengan informasi yang ambigu atau tidak lengkap.

f). Tanggung jawab Integritas

Merupakan kemampuan untuk menunjukkan komitmen terhadap suatu Tindakan saat menghadapi tantangan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional

Menurut Sule dan Wahyuni, (2018). Ada beberapa prinsip dan aspek kecerdasan emosional diantaranya adalah:

1). Mengenal emosi diri

Merupakan kecerdasan dasar dari kecerdasan emosional kemampuan mengenali emosi dibimbing oleh dua kemampuan, yaitu kemampuan menyadari apa yang dipikirkan dan mengenali apa yang dirasakan.

2). Mengelola emosi

Menangani perasaan agar dapat terungkap dengan cepat dan tepat. Kecakapan mengelola emosi ini merupakan kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri.

3). Memotivasi diri sendiri

Merupakan kemampuan untuk menata emosi. Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam kaitannya untuk memberi pelatihan, memotivasi diri sendiri.

4). Mengenal emosi orang lain.

Mengenal emosi orang lain disebut juga empati, yang mampu menangkap sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikendaki orang lain.

4). Membina hubungan

Seni membina hubungan berarti kecakapan untuk berinteraksi dengan orang lain, kemampuan untuk menjalin hubungan dan bagaimana seseorang menempatkan dirinya dalam suatu kelompok.

Menurut Hingdranata, (2013). Lima Prinsip Cerdas Emosi dengan NLP bagi fasilitator, adalah sebagai berikut:

1. Persepsi bukanlah realita
2. Pikiran dan tubuh adalah satu sistem
3. Makna Komunikasi dievaluasi dari respon yang diterima
4. Nilai positif seseorang dipertahankan, yang dipertanyakan hanya perilaku
5. Ada niat positif yang memotivasi perilaku.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dapat disimpulkan bahwa Prinsip dasar kecerdasan emosional adalah Kemampuan mengenali, mengelola, dan menggunakan emosi dengan tepat:

- 1) Mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri
- 2) Memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain
- 3) Mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional
- 4) Mampu memotivasi diri sendiri
- 5) Mampu mengendalikan dorongan hati dan tidak berlebihan ketika perasaan sedang gembira
- 6) Mampu mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran yang menumpuk tidak melumpuhkan pikiran
- 7) Mampu membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain

d. Komponen kecerdasan emosional

Menurut Putr, (2022). Ada beberapa komponen kecerdasan emosional diantaranya adalah sebagai berikut:

1). Pengendalian diri (*Self Regulation*)

Pengendalian diri adalah kemampuan mengenai emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapai suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi artinya dapat mengontrol emosi dengan baik. Terdapat beberapa unsur pengendalian diri, yaitu :

- a) Kendali diri (*Self-control*)
- b) Sifat dapat dipercaya (*Trustworthiness*)
- c) Kehati-hatian (*Conscientiousness*)
- d) Adaptabilitas (*Adaptabilitas*)
- e) Inovasi (*Innovationi*)

2). Motivasi (*Motivation*)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat memobilisasi semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang diinginkan, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur-unsur motivasi, yaitu :

- a) Dorongan prestasi (*Achievement drive*)
 - b) Komitmen (*Commitmen*)
 - c) Inisiatif (*Initiative*)
 - d) Optimisme (*Optimisme*)
- 3). Empati (*Emphaty*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsur-unsur empati, yaitu :

- a) Pelayanan (*Servise orientation*)
 - b) Memanfaatkan keragaman (*Leveraging diversity*)
 - c) Kesadaran politis (*Political awareness*)
- 4). Keterampilan Sosial (*Social skill*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan mengenai emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerjasama dalam tim. Unsur-unsur keterampilan sosial, yaitu:

- a) Pengaruh (*Influence*)
- b) Komunikasi (*Communication*)
- c) Manajemen Konflik (*Conflict management*)
- d) Kepemimpinan (*Leadership*)
- e) Katalisator perubahan (*Change catalyst*)
- f) Membangun hubungan (*Building bond*)
- g) Kolaborasi dan kooperasi (*Collaboration and cooperation*)
- h) Kemampuan tim (*Tim Capabilitas*)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan Emosional

Menurut Sulemansyah, (2018). Kecerdasan Emosional pemimpin banyak dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya:

- 1). Lingkungan keluarga
Lingkungan keluarga merupakan komunitas kecil yang paling berpengaruh sangat besar terhadap kecerdasan emosional individu sehingga perlunya dukungan keluarga untuk meningkatkan kecerdasan emosional.
- 2). Lingkungan masyarakat
Lingkungan masyarakat akan mempengaruhi perkembangan fisik dan mental individu yang berkembang dalam lingkungan masyarakat dimana ia hidup dan bergaul
- 3). Fisik,
Bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang adalah anatomi saraf emosionalnya.
- 4). Konteks
Bagian ini berupa berlipat-lipat kira-kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak yang berperan penting dalam memahami suatu cara mendalam menganalisis perasaan tertentu dan berbuat untuk mengatasinya
- 5). Sistem Limbik
bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh di dalam hemisfer otak besar yang bertanggung jawab atas pengaturan emosi.
- 6). Psikik
Kecerdasan emosi yang dipupuk dan diperkuat dalam diri individu

Mualifah, (2019). Terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kecerdasan emosional dalam diri seseorang, antara lain yaitu sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1). Faktor otak

Arsitektur otak memiliki tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, yang mampu membajak otak.

2). Faktor lingkungan keluarga

Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak.

3). Faktor lingkungan sekolah

Lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah keluarga, karena di lingkungan ini anak mendapatkan pendidikan lebih lama.

4). Faktor lingkungan dan dukungan sosial

Dukungan dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasihat atau penerimaan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi :

- 1) Kesadaran diri: Memahami emosi diri sendiri.
- 2) Pengelolaan emosi: Kemampuan mengelola emosi.
- 3) Motivasi: Dorongan untuk mencapai tujuan.
- 4) Empati: Kemampuan memahami perasaan orang lain.
- 5) Keterampilan sosial: Kemampuan berinteraksi dengan orang lain.

2.1.2. Kecerdasan Intelektual

a. Definisi Kecerdasan Intelektual

Kemampuan intelektual (intelektual ability) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental–berpikir, menalar, dan memecahkan masalah Robbins, dalam Jurnal (Purnamarini, 2020).

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Yani, 2013).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah (Awati, 2022).

Dapat disimpulkan beberapa pengertian kecerdasan intelektual adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan mental yang mencakup : Kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak dan memahami gagasan

b. Dimensi / Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Robins et al., (2014). Tujuh dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual adalah:

1. Kecerdasan angka; merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal; merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Kecepatan persepsi; merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif; merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif; merupakan kemampuan menggunakan logika.

Menurut Azwa, (2018) Kecerdasan intelektual (IQ) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1). Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan yang tepat, mampu menyelesaikan masalah secara optimal, serta dapat menunjukkan pikiran yang jernih.
- 2). Inteligensi verbal, yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, serta dapat menunjukkan keingintahuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3). Inteligensi praktis, yaitu mengetahui situasi dan kondisi, mengetahui cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat pada dunia luar.

Menurut Hanah, (2019), Terdapat tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

- 1). Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bentuk.
- 2). Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa.
- 3). Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan intelektual mempunyai tiga indikator yaitu kemampuan memecahkan masalah, inteligensi verbal, dan inteligensi praktis.

Menurut Purnamarini, (2020) Intelegensi terdiri dari tiga komponen. yaitu :

- 1) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan.
- 2) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan.
- 3) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri atau melakukan *autocriticism*.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Menurut (“Wikipedia, Ensiklopedia Bebas,” 2012) Terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi intelegensi, yaitu :

- 1) Faktor bawaan atau biologis, dimana faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan atau kecakapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seorang dalam memecahkan masalah, antara lain ditentukan oleh faktor bawaan.

- 2) Faktor minat bawaan yang khas, dimana minat mengarahkan perhatian kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu.
- 3) Faktor pembentukan atau lingkungan, dimana pembentukan adalah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi.
- 4) Faktor kematangan, dimana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan.
- 5) Faktor kebebasan, hal ini berarti manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Di samping kebebasan memilih metode, juga bebas dalam memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut Azwa, (2018). Ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi intelegensi kecerdasan Intelektual, diantaranya adalah :

- 1) Faktor bawaan disebut juga faktor keturunan atau faktor herediter. Faktor herediter menentukan batas dan kemungkinan apa yang dapat terjadi pada organisme dalam lingkungan kehidupannya.
- 2) Faktor lingkungan memiliki pengaruh terhadap individu semakin penting dan besar. Proses yang paling berpengaruh setelah masa ini adalah proses belajar (learning) yang menyebabkan perbedaan perilaku individu satu dengan yang lainnya

Menurut Sulistya, (2016). Kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

- 1) Pembawaan
Pembawaan ditentukan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir, yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan kita.
- 2) Kematangan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setiap Organ di dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu, karena soal-soal itu terlampau sukar. Organ-organ tubuhnya masih belum matang untuk melakukan mengenai soal itu. Kematangan berhubungan erat dengan umur.

3) Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Dapat kita bedakan dengan sengaja (seperti yang dilakukan di sekolah-sekolah) dan pembentukan tidak sengaja.

4) Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi kegiatan itu. Dalam diri manusia berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (*manipulate and exploring motives*).

5) Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode-metode yang tertentu dalam memecahkan masalah-masalah

Dapat disimpulkan berdasarkan faktor-faktor diatas, bahwa semua faktor saling berhubungan satu sama lain. Untuk menentukan intelegen atau tidaknya seseorang tidak dapat dilihat pada berpedoman kepada salah satu dari faktor tersebut. Inteligensi adalah faktor total. Keseluruhan oribadi turut serta dalam menentukan dalam perbuatan inteligensi seseorang

d. Aspek-aspek Kecerdasan Intelektual

Menurut Purnamarini, (2020). Ada bebera aspek potensi intelektual yang dibagi dalam empat aspek, diantaranya adalah :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Kemampuan verbal (*verbal ability*) memungkinkan individu memiliki pengetahuan dan kemampuan bahasa termasuk di dalamnya kemampuan abstraksi, teoritis dan pembentukan pengertian.
- 2) Kemampuan numerik (*numerical ability*) memungkinkan individu memiliki ketrampilan dalam menghitung dan memanipulasi angka.
- 3) Kemampuan penalaran (*logical ability*) lebih mengarahkan individu untuk mampu memecahkan masalah dengan logika – logika yang dimiliki.
- 4) Kemampuan spasial (*spatial ability*) memungkinkan individu memiliki daya bayang – bayang, daya analisis dan tiga dimensi.

Kecerdasan intelektual memiliki beberapa aspek Sulistyia, (2016).

- 1) Kemampuan memecahkan masalah Individu yang memiliki kecerdasan intelektual mempunyaikemampuan untuk menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.
- 2) Intelegensi verbal
Individu yang memiliki kecerdasan intelektual memiliki kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.
- 3) Intelegensi praktis
Individu yang memiliki kecerdasan intelektual memahami situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kecerdasan intelektual yaitu kemampuan memecahkan masalah Individu yang memiliki kecerdasan intelektual mempunyaikemampuan untuk menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih, Intelengensi verbal yaitu Individu yang memiliki kecerdasan intelektual memiliki kosa kata baik, membaca dengan pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan intelektual, Intelengensi praktis yaitu yang memiliki kecerdasan intelektual memahami situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar

2.1.3. Motivasi Kerja

a . Pengertian Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada, (2019). Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya

Menurut Wibowo, (2017). Motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan

Menurut Sudaryo et al., (2018). Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukan untuk manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan

Menurut Bangun, (2020). Motivasi merupakan hasrta di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan untuk mencapai.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, motivasi adalah dorongan baik dari seorang pimpinan maupun karyawan untuk bekerja lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b). Fungsi dan Tujuan Motivasi

Menurut Josiah (2018) Pemberian motivasi kepada bawahan bertujuan agar meningkatkan :

- 1). Meningkatkan moralitas dan kepuasan kerja pegawai
- 2). Meningkatkan kinerja pegawai
- 3). Mempertahankan kestabilan pegawai dalam organisasi
- 4). Meningkatkan motivasi pegawai
- 5). Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7). Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
- 8). Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 9). Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas
- 10). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Subroto, (2018). Ada beberapa tujuan dari pemberian motivasi yang diberikan pimpinan diantaranya adalah :

- (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- (3) mempertahankan kestabilan karyawan;
- (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan;
- (5) menggefektifkan pengadaan karyawan;
- (6) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
- (7) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- (8) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- (9) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dapat disimpulkan bahwa Tujuan motivasi adalah memberikan semangat atau gebrakan kepada individu agar lebih percaya diri, optimis, dan lebih baik. menggerakkan individu agar melakukan sesuatu untuk memperoleh hasil yang diharapkan, mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan, menjadi penentu cepat atau lambatnya suatu pekerjaan dan berfungsi sebagai penolong untuk mencapai tujuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Prinsip Dasar Motivasi

Menurut Ma'ruah Chair, (2020). Ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja, yaitu :

- 1). Prinsip partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2). Prinsip komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3). Prinsip pengakuan andil bawahan Pemimpin mengakui bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4). Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.
- 5). Prinsip memberi perhatian Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Menurut Saputra, (2021). Berdasarkan definisi dan teori-teori mengenai motivasi kerja yang telah kita bahas, dapat kita pahami bahwa motivasi kerja itu memiliki beberapa karakteristik

1) Motivasi kerja bersifat personal

Hal ini berarti bahwa alasan seseorang termotivasi itu berbeda-beda. Pada orang yang berbeda, memiliki alasan yang berbeda pula. Seseorang melakukan pekerjaan dengan baik bisa jadi karena ingin mendapatkan sesuatu yang dia inginkan. Tetapi orang lain,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melakukannya karena dia ingin menghindari sesuatu yang tidak diinginkannya. Seseorang melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Orang lain melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Beda orang, beda alasan, beda kebutuhanan yang ingin dipuaskan melalui pekerjaan yang dilakukannya.

2) Motivasi kerja merupakan proses internal

Karena merupakan proses psikologis yang terjadi dalam diri seseorang, maka seringkali kita tidak dapat mengetahui seberapa tinggi atau rendah motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kita hanya memprediksi tinggi rendahnya motivasi seseorang melalui perilaku yang dia tampilkan, baik dalam hal arah, intensitas, maupun persistensi

Tindakan.

3) Motivasi kerja bersifat situasional atau kontekstual

Karena motivasi bersifat personal dan berlangsung secara internal, maka banyak sekali kondisi atau situasi yang berpengaruh. Jika tadi dikatakan bahwa orang yang berbeda memiliki motivasi yang berbeda, maka pada orang yang sama pun namun berbeda situasi atau konteksnya maka motivasinya juga akan berbeda.

4) Motivasi kerja bersifat sosial

Selain bersifat personal, internal, dan situasional; maka karakteristik keempat dari motivasi kerja adalah bersifat sosial. Artinya pengaruh hubungan sosial dengan orang lain dalam tempat kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang

Menurut Hasibuan, (2019). Beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1) Prinsip mengikutsertakan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi, memberikan kesempatan kepada bawahan mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Prinsip komunikasi,
yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
 - 3) Prinsip pengakuan,
yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
 - 4) Prinsip wewenang,
yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan menjalankan tugas-tugas atasan atau manajer.
 - 5) Prinsip perhatian,
timbang balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, prinsip-prinsip dasar motivasi adalah : pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi; adanya informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas; bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan; dan memberikan otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang memengaruhi hasil kerja.

d. Metode Motivasi

Menurut Putri, Puspita, Susilo, & Iqbal, (2014). Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung,. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- 2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi pendidikan/ sekolah, tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinya sehingga sekolah.

e. Tahapan Motivasi

Menurut Subroto, (2018). Salah satu teori motivasi yang sudah dikenal yaitu teori hierarki kebutuhan dari Maslow, yang membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan

- 1) kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia, diantaranya kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan istirahat;
- 2) kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik;
- 3) kebutuhan sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan;
- 4) kebutuhan harga diri, menyangkut harga diri, otonomi, prestasi;
- 5) kebutuhan aktualisasi diri, merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai.

Menurut Saputra, (2021). Tahapan pemberian motivasi penting untuk diperhatikan agar pekerjaan atau tugas yang diberikan tersebut berupa :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. memberikan penugasan yang berupa kombinasi dari berbagai pekerjaan (*combining task*);
2. mendapatkan kesempatan untuk melakukan pengembangan unit-unit kerja baru secara alami (*formal work units*);
3. memberikan kesempatan untuk membangun hubungan dengan para pelanggan atau klien (*establishing client relationships*);
4. memberikan tantangan yang lebih berat secara vertikal (*vertically loading job*); dan
5. membuka saluran-saluran untuk umpan balik terhadap hasil pencapaian (*opening feedback channel*).

Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa tahapan yang harus dilakukan pimpinan dan instansi kepada pegawainya adalah sebagai berikut

1. Membangun Lingkungan Kerja yang Nyaman Menyenangkan
2. Memberikan Bonus atau Reward
3. Bangun Komunikasi yang Baik dan Menyenangkan
4. Terbuka Terhadap Masukan
5. Membuat Program Training untuk Meningkatkan Potensi Karyawan

f. Indikator Motivasi

Ada beberapa indikator motivasi Menurut Wibowo, SE., (2017) mengembangkan *Hierarchy of Needs Theory* dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkatan yang disebut sebagai kebutuhan, dimana hal ini dijadikan tolak ukur (indikator) keberhasilan motivasi, diantaranya :

- 1) Fisiologis (Physiologis)
- 2) Rasa aman (safety)
- 3) Hubungan sosial (social)
- 4) Penghargaan (esteem)
- 5) Aktualisasi diri (*self actualization*)

Terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagaimana diungkapkan oleh para ahli. Teori hierarki kebutuhan Maslow Ma'ruf

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ummul Chair, (2020) mengungkapkan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpenuhi yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- 1). Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
- 2). Kebutuhan Keamanan (*safety needs*)
- 3). Kebutuhan Sosial (*Social needs*)
- 4). Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)

Menurut Hasibuan, (2019). Terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

- 2) Pengakuan (*Recognition*)

artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5) Kemajuan (*Advancement*)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan pada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk meningkatkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, beberapa indikator motivasi adalah adanya dorongan dari pimpinan terhadap bawahan, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

g. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Mubin dan Ferinda, (2016). Mengungkapkan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Kebutuhan Sosio-Psikologis : umpan balik (rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab dan partisipasi.)
- 2) Kebutuhan intelektual : rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik, bervariasi.
- 3) Rangsangan materi : Upah
- 4) Kualitas ruangan untuk bekerja : lokasi kerja, suasana kerja, lingkungan kerja, dan teknologi.

Menurut Febrian & Jacobus, (2022) Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

1. Faktor Instrinsik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Faktor intrinsik adalah faktor yang mampu mendorong dan memuaskan pegawai bekerja lebih baik lagi. Faktor intrinsik sendiri terdiri dari:

a. Prestasi (*achievement*)

Prestasi merupakan bentuk suatu keberhasilan dari suatu individu atau kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas dalam pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

b. Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan didelegasikan sebagai kebebasan serta wewenang pegawai dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan wewenangnya, berkeaktifitas, dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya.

c. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu tugas yang diberikan dan kesanggupan untuk menanggung risiko atas suatu perbuatan yang dilakukan.

d. Pengembangan (*advancement*)

Pengembangan adalah upaya membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki atau memperoleh kemampuan baru untuk meningkatkan kualitas pegawai

2. Faktor ekstrinsik

a. Kebijakan perusahaan (*company policy*)

Kebijakan perusahaan merupakan pedoman yang menjabarkan peraturan-peraturan dan tujuan perusahaan yang bisa digunakan oleh pihak penggerak perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan.

b. Kualitas supervisor (*supervisor quality*)

Kualitas supervisor merupakan kualitas dari pihak yang memimpin suatu tempat kerja yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Komunikasi internal (*internal communication*)

Komunikasi internal adalah bentuk komunikasi yang terjadi di antara pihak-pihak yang ada dalam suatu perusahaan.

d. Kondisi lingkungan kerja (*working environment condition*)

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai suatu tempat yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan itu sendiri.

e. Gaji (*Wages*)

Gaji adalah bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan

Menurut Sutrisno, (2016). Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

- a) Keinginan untuk dapat hidup,
untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki,
keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan,
seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan,
seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa,
Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Sementara itu factor-faktor ekstern yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu sebagai berikut.

- a) Kondisi lingkungan kerja,
keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai,
motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik,
memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- d) Jaminan pekerjaan,
- e) tau tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.
- f) Status dan tanggung jawab,
terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.
- g) Peraturan yang fleksibel,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.



Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa Indikator motivasi kerja diantaranya adalah :

- a) Daya pendorong : merupakan naluri untuk menggerakkan seseorang agar mencapai tujuan.
- b) Kemauan: Dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar.
- c) Kerelaan: Kesiapan untuk melakukan tugas.
- d) Membentuk keahlian dan keterampilan: Pengembangan kompetensi.
- e) Tanggung jawab dan kewajiban: Kesadaran akan tugas dan peran

2.1.4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sinabela, (2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika

Menurut Wibowo, (2017). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi

Menurut Edison, Anwar, & Komariah, (2016). Kinerja adalah suatu proses yang menacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan

Menurut Kasmir, (2016). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian, kinerja merupakan terminasi hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang



b. Prinsip-prinsip Dasar Kinerja

Menurut Wibowo, (2017). Prinsip dasar kinerja merupakan pondasi yang kuat bagi kinerja diantaranya :

1) Strategi

Membahas masalah kinerja secara luas, lebih urgen dan dengan tujuan jangka panjang

2) Holistik

Bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, sejak perumusan tujuan, perencanaan dan pelaksanaan kerja

3) Terintegritas

Suatu proses sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses dan hasil yang bermanfaat.

4) Perumusan tujuan.

Melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai.

e). Perencanaan

Pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi.

5). Umpan balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan. Evaluasi kinerja (*feedback*) penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Fahmi, (2014). Ada beberapa prinsip alasan diperlukannya kinerja, diantaranya adalah :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Penilaian kinerja memberikan kontribusi bagi pertimbangan pemberian promosi
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik para manajer untuk melakukan inspeksi dan meninjau kembali perilaku pegawai
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan serta pengembangan
- 4) Penilaian kinerja adalah suatu keharusan bagi instansi dan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para Pakar di atas, dapat dikatakan, prinsip-prinsip dasar kinerja adalah adanya penetapan, merumuskan tujuan, mengukur tingkat pencapaian dan adanya evaluasi kerja yang dilakukan pimpinan sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Kinerja

Menurut Kasmir, (2016). Ada beberapa tujuan kinerja Pegawai, yaitu :

- 1). Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guna mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan
- 2). Keputusan penempatan
Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata tidak mampu untuk menempati posisi sekarang maka perlu dipindahkan ke unit lain.
- 3). Perencanaan dan pengembangan karier
Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang.

Menurut Sinambela, (2018). Ada beberapa tujuan penilaian kinerja antara lain :

- 1) Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan ;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) Berbagai tindakan yang diambil pegawai dalam kaitannya dengan fungsi yang bertalian dengan perannya
 - b) Keberhasilan/kegagalan pegawai sehubungan dengan fungsi-fungsinya sendiri.
 - c) Kemampuan yang diperlihatkan dan kemampuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan.
- 2) Mengenali akan kebutuhannya perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangan didalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan pimpinan
 - 3) Menyampaikan kepada pimpinan yang berkemungkinan, apa yang sudah dicapai dan fleksibilitasnya agar mampu meninjau prestasinya sendiri.
 - 4) Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, tujuan kinerja adalah pengambilan tindakan dan keputusan yang sesuai dengan program kerja, memberikan promosi dan karir yang lebih baik terhadap pegawai yang berprestasi.

d. Tahapan Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryono, Siswanto, & Suhada, (2019). Terdapat 2 (dua) manajemen/ penilaian untuk menilai kinerja, yaitu :

- 1). Pertama, ia dapat menilai kinerja yang dihasilkan seorang tenaga kerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang harus dikerjakan
- 2). Kedua, ia dapat menilai kinerja berdasarkan harapan-harapan pribadinya mengenai pekerjaan tersebut.

Menurut Kasmir, (2016). Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen untuk tahapan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1). Absensi, merupakan bukti kehadiran

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2). Kejujuran, perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode
- 3). Tanggung jawab, unsur yang penting terhadap kinerja seseorang.
- 4). Kemampuan (hasil) ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Wibowo, (2017). Dalam proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada dasar utama, yaitu: *timing*, *clarity*, *consistency*

- 1). *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali dari awal pada waktu melakukan perencanaan dan diakhiri pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Diantara kedua periode tersebut, manajer harus meng-coach pekerjanya setiap hari
- 2). *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerja itu. Setiap pekerja mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai meniali seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya
- 3). *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi. Apa tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.

e. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo, (2017). Ada beberapa yang menjadi indikator kinerja Pegawai, yaitu :

- 1) Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan, kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standard umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Motivasi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi Pengawasan Pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar jangkauan, meminta umpan balik,

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat 2 faktor yang dapat menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Edison et al., (2016). Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, diantaranya adalah :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu efektif.
- 4) Kerjasama dengan rekan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian para Pakar di atas, dapat dikatakan, ada beberapa indikator kinerja, yaitu : tujuan; standar; umpan balik; alat atau sarana; motivasi; motif, dan peluang.

f. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Edison et al., (2016). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai diantaranya :

1) Pengawasan

Perlunya peningkatan Pengawasan melalui pelatihan berbasis Pengawasan , sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang telah ditetapkan.

2) Teknologi/mesin

Teknologi harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

3) Metode/sistem

Perlunya dibangun metode/sistem sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja.

Menurut Wibowo, (2017). Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

- 1) Personal faktor, ditunjukkan oleh tingka keterampilan, Pengawasan yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan
- 3) *Team factor*, ditunjukkan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
5) *Contextual factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan penelitian Pakar di atas, dapat dikatakan terdapat 3 (tiga) metode kinerja, yaitu adalah Pengawasan, teknologi/mesin dan metode sistem

- 1). Kecerdasan Emosional
- 2). Kecerdasan Intelktual
- 3). Motivasi

2.2. Penelitian terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan

No	Judul	Penulis/ Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh tingkat kecerdasan intelektual, Emosional dan spiritual terhadap motivasi kerja Dan kinerja karyawan	(Purnamarini, 2020)	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Buana Motor. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, untuk menganalisa data pada populasi terjangkau sebanyak 52 orang karyawan dan sampel representatif sebanyak 46 orang karyawan dengan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R ² (Y1) 0,173412 artinya variabel kecerdasan intelektual (X1), emosional (X2) dan spiritual (X3) pengaruhnya 17,3412% terhadap motivasi kerja, sisanya dipengaruhi variabel lain. Nilai R ² (Y2) 0,180417 artinya variabel kecerdasan intelektual (X1), emosional (X2) dan spiritual (X3) pengaruhnya 18,0417% terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi variabel lain. Tingkat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



kecerdasan intelektual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Tingkat kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) dengan nilai T-statistics sebesar 2,724771, sedangkan terhadap kinerja karyawan (Y2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Tingkat kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai T-statistics sebesar 2,785819, sedangkan terhadap motivasi kerja (Y1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

2	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang	(Rahmawati, 2022)	Perkembangan pada era saat ini apalagi saat pandemi Covid-19 dimana perusahaan diharapkan memiliki kelincahan (agility), menuntut perusahaan untuk terus melakukan pengembangan dan pengambilan keputusan strategi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dengan responden sampel adalah 84 orang karyawan UTD PMI Kota Malang. Metode penelitian ini menggunakan analisa jalur dengan pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan software SPSS versi 20. Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 2). Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 3).

Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel

Intervening

3	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening	(Yani, 2016)	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh langsung variabel kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan serta untuk menguji peran variabel profesionalisme dalam mengintervensi pengaruh dari variabel kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh langsung melalui pihak perusahaan. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang selanjutnya pengujian hipotesis dengan menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Dengan menggunakan software SmartPLS versi 3. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Pengukuran Model (Outer Model) dan Pengujian Model Struktural (Inner Model). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



keempat ditemukan bukti bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap profesionalisme. Variabel profesionalisme berpengaruh negatif signifikan dalam mengintervensi kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Serta berpengaruh negatif tidak signifikan dalam mengintervensi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

4	Analisis kecerdasan intelektual, kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan rs. Peln Jakarta	(Hanah, 2019)	<i>This analysis research is about the effect intellectual quation, emosional quation and spiritual quation on work performance of Peln Hospital Jakarta. The study attempted to examine a phenomena and to gain empirical evident, as well as to get a brief data on the influence of intellectual quation, emosional quation and spiritual quation on work performance. The study applied descriptive and inductive of multivariat regresion method it's include 91 respondents as the samples. The samples were selected through proporsionate stratified sampling. The statistical tool were used is SPSS 17 software as the means to examine the data. The findings could be concluded as follows: (1) There was positive effect from all independent variables toward work performance within value influence 33,6%. (2) The results of this research indicated that spiritual quation was the greatest affecting to the employee performance was as much as 26,2%. (3) Meanwhile there are positive</i>
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

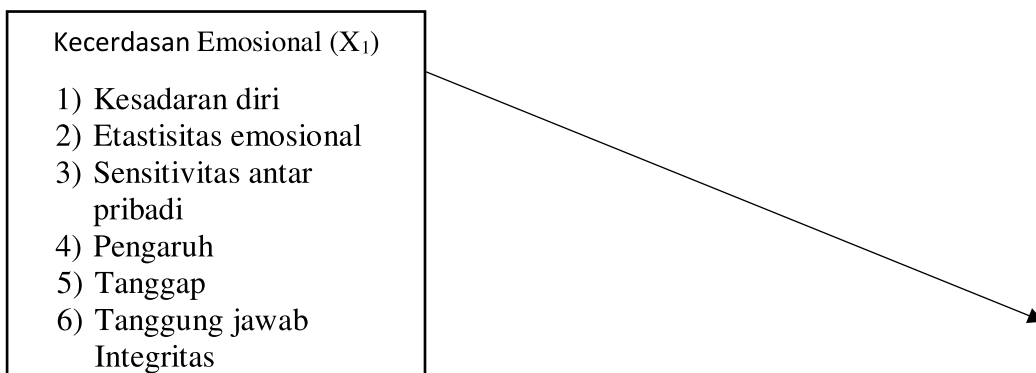
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

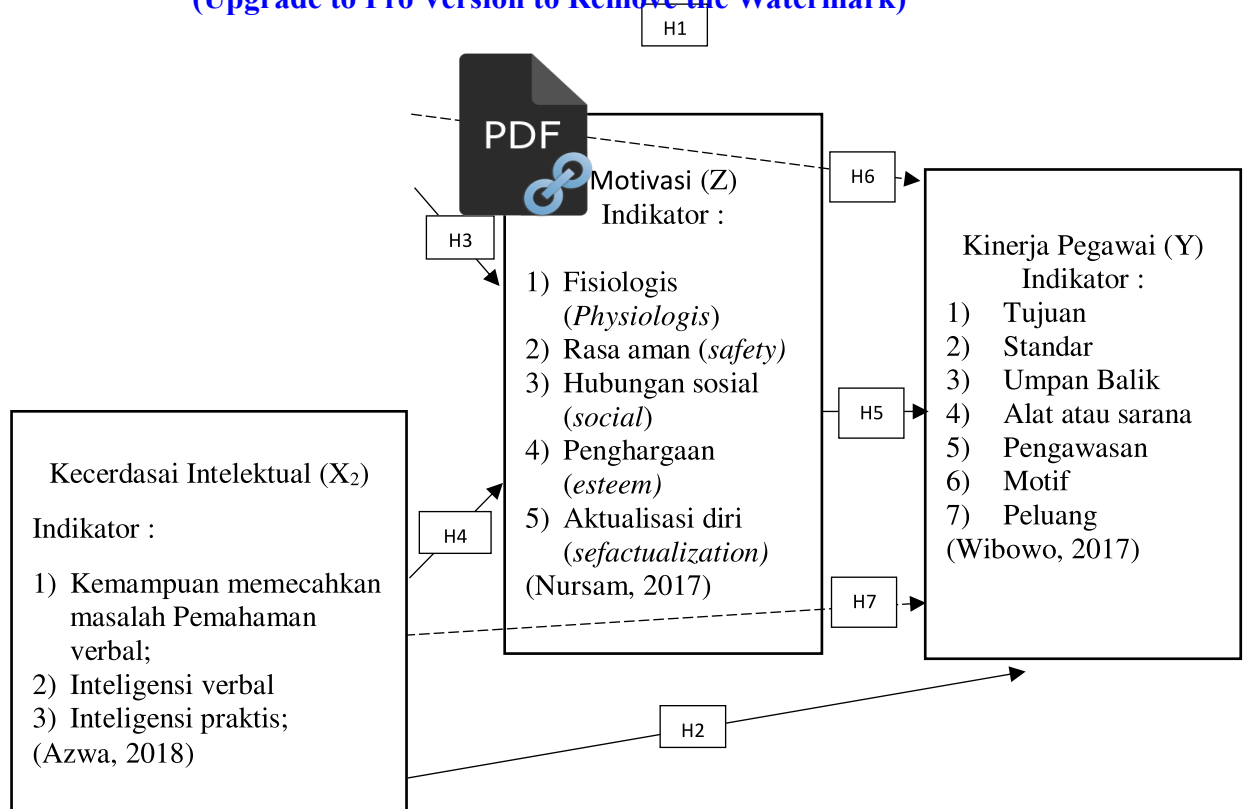


influence of intellectual quation was equal to 25,8%. (4) Then there are positive affecting of emosional quation was equal to 23,4%. The result suggested, to reach employees better work behavior should be encouraged constantly in order to be stable and to gain a constant synergy from all sides involved in management level of ogranization, whether it is from internal or external

5	<i>Analysis of the Influence of the Emotional, Intellectual and Spiritual Intelligence on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable</i>	(Wen Lee, et al., 2020)	<i>The importance of this study is to identify the influence of emotional, intellectual and spiritual intelligence factors on employee performance, through work motivation as a moderating variable in the PIKP Company, bridging the gap between existing research literature and offering an empirical reference to the industry's experience. This study demonstrates an empirical analysis by taking a quantitative approach to identifying and explaining the degree of the variables' influence on the hypotheses proposed. The emotional intelligence and intellectual variable demonstrated a positive and significant influence on the performance of the employee while the variable of spiritual intelligence had a positive but not significant influence. As for the moderating variable, the test results obtained on the performance of the employee reveal the results of the test hypotheses which vary. The empirical findings in this study were obtained through t-test and Moderated Regression Analysis (MRA)</i>
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3. Kerangka Berfikir





Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Sehingga dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian (Sugiyono, 2016). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Kecerdasan emosioanal merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan Ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impluls dan mampu membina hubungan dengan orang lain. Goleman dalam (Sule & Priansyah,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2018). Dari hasil penelitian (Karambut et al., 2023) Hasil pengujian hipotesis ditemukan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

b. Pengaruh kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Kemampuan intelektual (*intelektual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental–berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Purnamarini, 2020). Dari hasil penelitian (Karambut et al., 2023). Hasil pengujian hipotesis ditemukan bukti bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual pegawai maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

c. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. (Goleman, 2015) hal ini sejalan dengan penelitian (Cahyaningsih, 2020) bahwa kecerdasan emosional

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dari analisis data kuisioner bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pemilik UMKM maka akan semakin tinggi motivasi kerja mereka dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

d. Pengaruh kecerdasan Inelektual terhadap motivasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Kecerdasan Intelektual atau *Intellectual Quotient (IQ)* merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri (Theda & Surakartha, 2018), Kecerdasan intelektual memberikan kemampuan logika untuk berpikir menemukan fakta akurat, obyektif, dan untuk memprediksi resiko kedepannya, serta melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Robbil, 2017) bahwa terdapat pengaruh secara langsung yang diberikan faktor kecerdasan intelektual terhadap motivasi, responden dari objek penelitian Robbil menunjukkan adanya kecerdasan intelektual akan menyebabkan adanya dorongan yang menimbulkan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan intelektual terhadap motivasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan untuk manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tujuan yang ditentukan (Sudaryo et al., 2018), Hasil tersebut selaras dengan penelitian (Bayu & Kartha, 2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sehingga dapat disimpulkan dari hasil analisis data kuisioner bahwa semakin tinggi motivasi UMKM maka semakin meningkat kinerja Pegawai UMKM dalam bekerja. Dan sebaliknya semakin rendah motivasi pemilik akan semakin menurun kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H₅: Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

f. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2015). Berdasarkan hasil penelitian (Wahyudi, Rahmat, & Abdillah, 2022) motivasi memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga segenap pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti harus memerhatikan penerapan dan peningkatan motivasi dan kecerdasan emosional guna meningkatkan kinerja pegawainya. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H₆: Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional melalui motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

g. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kecerdasan Intelektual atau *Intelectual Quotient (IQ)* merupakan kecerdasan yang dibantu oleh otak kiri (Theda & Surakartha, 2018), Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan logika untuk berpikir menemukan fakta akurat, efektif, dan untuk memprediksi resiko kedepannya. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan untuk manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan (Sudaryo et al., 2018),

Menurut Cahyaningsih, (2020) Dari hasil penelitian relavan adanya pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pemilik dan motivasi memediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja pemilik sehingga menghasilkan pengaruh signifikan. Dengan demikian, bila seorang pemilik UMKM yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi maka akan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut :

H7: Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional melalui motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

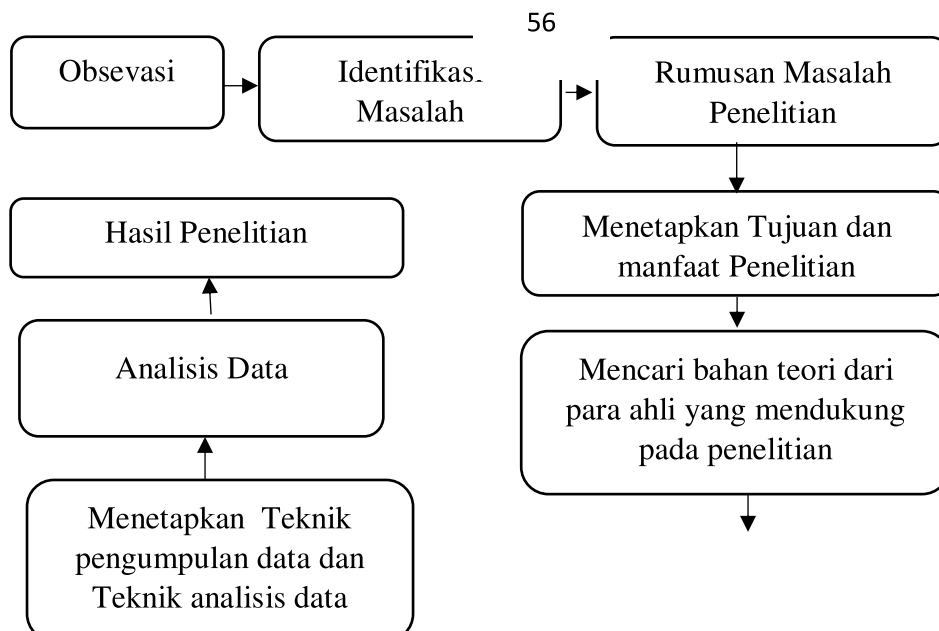
Dalam melakukan penelitian, terlebih lagi untuk penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting ialah membuat desain penelitian. Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Rimbano, Sardiyono, Famalika, Nadziro, & Diana, 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

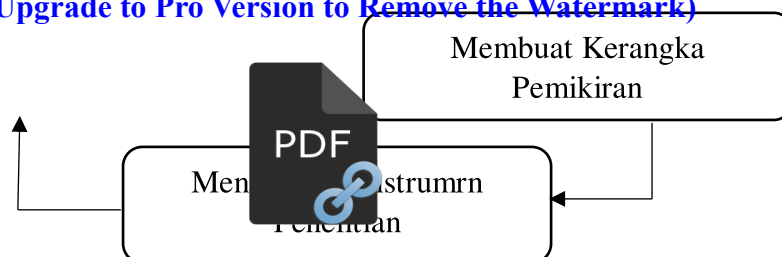
Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Kecerdasan emosional (X_1) Kecerdasan kognitif (X_2) dan variabel Kinerja (Y). Skala pengukuran menggunakan Likert. Penelitian ini dilakukan dari Bulan September sampai dengan Februari 2024 pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas dengan jumlah populasi (43) orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuisioner. teknik analisis data yang digunakan adalah partial least square (PLS) software yaitu smart PLS 3.0. adalah salah satu metoda statistika pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda kompilasi yang bermasalah terkait data spesifik



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 3.1. Desain Penelitian

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kecerdasan emosional (X ₁)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membdakan dual hal tersebut untuk median menggunakan informasi didalam membimbing pikiran dan Tindakan. (Sudaryo et al., 2018)	1) Kesadaran diri 2) Sensitivitas antar pribadi 3) Pengaruh 4) Tanggap 5) Tanggung jawab Integritas (Sule & Priansyah, 2018)	Likert
2.	Keceraasan Intelektual (X ₂)	Kemampuan intelektual (intelektual ability) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental–berpikir, menalar, dan memecahkan masalah Robbins, dalam Jurnal (Purnamarini, 2020)	1) Kemampuan memecahkan masalah Pemahaman verbal; 2) Inteligensi verbal 3) Inteligensi praktis; (Azwa, 2018)	Likert
3.	Motivasi (Z)	Motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Robbin dalam (Nursam,	1) Fisiologis (<i>Physiologis</i>) 2) Rasa aman (<i>safety</i>) 3) Hubungan sosial (<i>social</i>) 4) Penghargaan	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			2017)	(<i>esteem</i>)	
				5) Aktualisasi diri (<i>self actualization</i>)	
				(Nursam, 2017)	
4.	Kinerja (Y)	Kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. (Wibowo, 2017)		1) Tujuan 2) Standar 3) Umpan Balik 4) Alat atau sarana 5) Pengawasan 6) Motif 7) Peluang (Wibowo, 2017)	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Rimbano et al., (2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas, yang berjumlah 43 Orang.

Tabel 3.2. Daftar seluruh Pegawai Badan kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas

NO	NAMA / NIP	Pangkat dan Golongan	Jabatan
1	Doddy Irdiawan, S.Sos., M.Si 19770528 200212 1 004	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
2	Ruring Elfonsho Ompu JG, ST	Pembina (IV/b)	Sekretaris

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	19800612 200112 1 004		
3	Efridal Iskandar, SE M.Si 19691020 199403 1 003	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa
4	H. Ahmad Novandy SE,M.Si 19791128 200604 1 005	Pembina (IV/b)	Kepala Bidang Politik Dalam Negeri
5	Feri Antony SH 19770322 200501 1 005	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik
6	Efran Sutanto, S.IP 19820809 200801 1 003	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Bidang Ketahanan Ekonomi,Sosial,Budaya Agama dan Organisasi Kemasyarakatan
7	Hj.Belly,SE 197206031992032 003	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbagian Keuangan
8	Siti Rohani,SE 197212292007012003		Kepala Subbidang Bela Negara dan Karakter Bangsa
9	Husni, SH 19711228 200212 1 003	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Pendidikan dan Peningkatan Demokrasi
10	Nursida,SE 19751229 200212 2 004	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
11	Efran Heryadi,S.Pd 19790421 200701 1 006	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Ketahanan Ekonomi,Sosial,Budaya dan Agama
12	Ramadhani Kurniawan, SE,M.Si 19790811 200501 1 003	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Fasilitasi Kelembagaan Pemerintah Perwakilan dan Partai Politik
13	Reffi Aris, SH 19710726 200801 1 001	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Penanganan Konflik
14	Deddy Marza Badiartha,S.Ip 19720615 201001 1 001	Penata (III/c)	Kepala Subbidang Organisasi Kemasyarakatan
15	Nelly Agustina,S.IP 19820808 201001 2 026	Penata Tk.I (III/d)	Kepala Subbidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan
16	Dwi Nawangsari,SE 19850811 201001 2 001	Penata (III/c)	Kepala Subbidang Kewaspadaan Dini dan Kerja Sama Inteljen
17	Mujibburahman, S.IP 19830430 201001 1 002	Penata (III/d)	Kasubbag Penyusunan Program dan Anggaran
18	AD.Oktarianda, SH	Pembina Tk .I	Analisis Pertahanan dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	19671017 199503 1 003	(IV/b)	Keamanan
19	DR.H.Hendri,S.ST 19850202 200412	Pembina (IV/a)	Analisis Ideologi
20	Junaidi, S.M 19790715 200801 1 003	Penata Muda (III/b)	Penata Laporan Keuangan
21	Devi Yulianti, Amd 19850708 201101 2 007	Penata Muda (III/a)	Bendahara
22	Abdul Saleh,S.M 19750505 201001 1 001	Penata Muda (III/a)	Analisis Perencanaan
23	Hijjah Mauli Lubis,S,IP 19890722 20201 2 003	Penata Muda (III/a)	Analisis Perencanaan Evaluasi Dan pelaporan
24	Anita, S.M 19840817 200901 2 008	Pengatur (III/a)	Penyuluh Pertahanan
25	Diana Agustin 19790806 200701 2 005	Pengatur Tk.I (III/a))	Pengadministrasi Umum
26	Heriyanto 19771211 200801 1 005	Pengatur Tk.I (III/a)	Pengadministrasi Kepegawaian
27	Achmad Ardiansyah 19820911 200801 1 001	Pengatur Tk.I (II/d)	Pengelola Data Keamanan dan Ketertiban
28	Hendriadi 19780630 200801 1 002	Pengatur Md Tk.I (II/b)	Pengadministrasi Umum
29	Patmawati, SH	TKS	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
30	Irestin Yenita, S.Si	TKS	Staf Sub Bidang Kelembagaan Partai Politik dan Pasilitasi Pemilu
31	Syahrul Kenedi, SE	TKS	Staf Sub Bidang Ketahanan Agama, Kemasyarakatan dan Ekonomi
32	Subhan Robiyansah, S.Kom	TKS	Staf Sub Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik
33	Novi Wahyu Suciani, S.Akun	TKS	Staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
34	Ervin Ferdian, SE	TKS	Staf Sub Bidang Kelembagaan Partai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

35	Indah Permata, SE	TKS	Politik dan Pasilitasi Pemilu Staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
36	Nurul Istianah, S.M	TKS	Staf Sub Bagian Penyusunan Program
37	Mery Lianti, S.M	TKS	Staf Sub Bidang Ketahanan Agama, Kemasyarakatan dan Ekonomi
38	Essy Yuditridina, SE	TKS	Staf Sub Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan
39	Destia Andini	TKS	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
40	Ade Febyanto, SH	Supir/Driver	Supir/Driver Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
41	Jumali	Penjaga Malam	Penjaga malam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
42	Suryana	Kebersihan	Kebersihan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
43	Yosanda Deri Saputra	Satpam	Satpam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

3.3.2. Sampel

Menurut Rimbano et al., (2022). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Dalam penelitian ini menggunakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

teknik *Simple Random sampling*, istilah lainnya adalah Simple (sederhana) di mana pengambilan sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan urutan yang ada dalam populasi itu. Dimana peneliti mengambil sampel dari populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 43 orang Pegawai (Sugiyono, 2016).

3.4. Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang diteliti, yaitu berupa data mengenai pendapat atau fenomena dari objek penelitian yaitu di dalam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musirawas.

3.4.2. Data Skunder

Yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau instansi serta hasil studi kepustakaan yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti yang diambil dari referensi buku, jurnal penelitian serta artikel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2016). teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

3.5.1. Observasi

Yaitu Pengambilan data yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung, mencatat dan menganalisis kejadian yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu variabel Motivasi dan Pengawasan, data yang diperoleh berupa catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan seperti struktur organisasi, absensi pegawai dan gambaran umum tentang tempat penelitian.

3.5.2. Kuesioner (angket)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara langsung yang ditujukan pada objek penelitian, hasilnya merupakan data yang didapat dari pegawai tanpa ada tekanan dari pihak lain.



3.5.3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data yang diperlukan dari sumber data, yaitu catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Tabel 3.3. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Keterangan Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	X ₁	Kecerdasan Emosional	1. Kesadaran diri	2
			2. Elastisitas emosional	2
			3. Sensitivitas antar pribadi	2
			4. Pengaruh	2
			5. Tanggapan	2
			6. Tanggung jawab Integritas	2
Jumlah soal				12
2	X ₂	Kecerdasan Intelektual	1. Kemampuan memecahkan masalah	2
			2. Pemahaman verbal;	2
			3. Intelligensi verbal; praktis;	2
Jumlah soal				6
3	Z	Motivasi	1) Fisiologis (<i>Physiologis</i>)	2
			2) Rasa aman (<i>safety</i>)	2
			3) Hubungan sosial (<i>social</i>)	2
			4) Penghargaan (<i>esteem</i>)	2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			5) Aktualisasi diri (self actualization)	2
		Jumlah		10
4	Y	Kinerja	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau sarana 5. Pengawasan 6. Motif 7. Peluang	2 2 2 2 2 2 2
Jumlah soal				14
Jumlah Total Soal				42

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor (Sugiyono, 2016).

Jawaban sangat setuju (SS)	: diberi skor 5
Jawaban setuju (S)	: diberi skor 4
Kurang Setuju (KR)	: diberi skor 3
Jawaban tidak setuju (TS)	: diberi skor 2
Jawaban sangat tidak setuju (STS)	: diberi skor 1

Dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas alat pengumpulan data dengan menggunakan data utama secara keseluruhan. *assessment of the measurement model* disebut juga dengan uji outer model yang pada prinsipnya menguji indikator terhadap variabel laten atau mengukur seberapa jauh indikator (item) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reability*.

a. *Convergent validity*

Mengukur tingkat ketepatan dari item atau sekumpulan item dalam variabel terhadap apa yang ingin diukur. Indikator validitas ini diukur dengan nilai factor loading (FL), jika nilai FL lebih besar dari 0,7 maka item yang diukur tersebut dianggap valid. *Convergent Validity* dapat juga diukur dengan menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*. AVE

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengukur seberapa besar item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel converge (bersama-sama berkorelasi) dibandingkan dengan item-item untuk mengukur variabel lain dalam suatu model.

b. *Discriminant Validity*

Menurut Indrawati & Shaina, (2021) untuk mengukur seberapa besar item-item yang mengukur suatu variabel berbeda dengan item-item yang dipakai untuk mengukur variabel lain serta mengukur apakah item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel secara tidak sengaja mengukur variabel lain yang tidak dituju untuk diukur. Kriteria yang dipakai untuk mengukur discriminant validity adalah nilai cross loading. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap variabel dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya.

suatu indikator dikatakan valid jika indikator suatu konstruk memiliki nilai korelasi terhadap konstraknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lain dan indikator dari *discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE apabila nilai akar (square root) dari AVE setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antara dua variabel yang ada dalam model maka variabel tersebut telah memiliki discriminant validity.

c. *Reliability*

Dalam hal ini adalah internal consistency reliability yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang paling terkenal dipakai untuk mengukur internal consistency adalah *Cronbach's Alpha* (CA), alternatif lain selain CA yang bisa dipakai adalah *Composite Reliability* (CR). Nilai CA dan CR yang direkomendasikan sebagai tolak ukur adalah 0,7 untuk exploratory research dan di atas 0,8 untuk penelitian yang lebih advance (mutakhir).

3.7. Metode Analisis Data.

Menurut Rimbano et al., (2022). Kata analysis berasal dari bahasa *Greek* (Yunani), terdiri dari kata “*ana*” dan “*lysis*“. Ana artinya atas (*above*),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

lysis artinya memecahkan atau menghancurkan. Agar data bisa dianalisis maka data tersebut harus dipecah dahulu menjadi bagian-bagian kecil (menurut element atau sub element) kemudian menggabungkannya bersama untuk memperoleh pemahaman yang baru. Analisa data merupakan proses paling vital dalam sebuah penelitian.

3.7.1. *Partial Least Square (PLS)*

Menurut Dan & Hartono, (2021). Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan partial least square (PLS) software yaitu smart PLS 3.0. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis partial linearsquare (PLS) yang merupakan statistika multivariat dengan melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independent berganda. Partial linear square (PLS) adalah salah satu metoda statistika pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda kompilasi yang bermasalah terkait data spesifik, seperti ukuran sampel penelitian kecil, terdapat data yang hilang (nilai yang hilang) dan *multikolinearitas*

Adapun metode analisis partial linear square (PLS) digunakan untuk analisis persamaan struktural berdasarkan varian yang digunakan bersama dengan pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan realibilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (uji hipotesis dengan model prediksi) (Dan & Hartono, 2021).

Menurut Dan & Hartono, (2021). Berikut adalah keunggulan-keunggulan dari partial linear square (PLS):

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independent (model kompleks)
2. Mampu mendukung multikolearitas antar variabel independent
3. Hasi tetap kokoh meskipun terdapat data yang tidak normal atau hilang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Menghasilkan variabel laten independen penuh berdasarkan lintas produk yang memerlukan variabel dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Dapat digunakan pada reflektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada kecil

PLS-SEM bertujuan untuk menemukan hubungan atau pengaruh antar variabel guna menilai hubungan prediktif di antara variabel tersebut. PLS-SEM biasanya terdiri dari dua submodel, yakni: (Ghozali, 2021)

a. Model pengukuran (*Outer model*)

Model ini menunjukkan bagaimana variabel laten diwakili oleh variabel manifest atau variabel yang teramati. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

b. Model struktural (*Inner model*)

Model struktural berfokus pada estimasi hubungan antara variabel laten atau konstruk. Model ini digunakan untuk menguji kausalitas dengan menguji hipotesis melalui model prediksi.

Karena penelitian ini melibatkan variabel tambahan, yaitu variabel intervening, maka penyelesaian masalahnya memerlukan penggunaan persamaan regresi berganda karena lebih kompleks. Oleh karena itu, analisis jalur yang merupakan bagian dari teknik analisis struktural (SEM) dengan model analisis data PLS adalah pilihan yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.7.2. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran model secara rinci menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel laten endogen dan eksogen dengan menggunakan indikator atau ukuran yang telah tersedia. Variabel eksogen merupakan variabel yang variasinya ditentukan dengan mengasumsikan adanya penyebab dari luar model, atau dikenal juga sebagai variabel penentu atau independen. menjelaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas, digunakanlah *outer model*. Berikut adalah beberapa uji yang menggunakan *outer model* (Ghozali, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

1) **Convergent Validity**

Nilai validitas konvergen menunjukkan validitas indikator pengukuran. Validitas konvergen dapat ditentukan dengan menggunakan nilai loading factor dari variabel endogen dan eksogen. Untuk model yang telah banyak diteliti, nilai validitas konvergen yang direkomendasikan adalah lebih dari 0,7. Namun, nilai loading factor sebesar 0,5 dapat diterima jika model penelitian tersebut baru dikembangkan atau merupakan penelitian pertama kali (Ghozali, 2021).

2) **Discriminant Validity**

Koefisien cross loading factor, yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor pembeda dalam konstruk penelitian, disebut sebagai nilai validitas diskriminan. Diskriminan dalam suatu konstruk dapat diidentifikasi dengan membandingkan nilai pemuatan yang diusulkan dengan nilai pemuatan pada konstruk lainnya, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan validitas diskriminan (Ghozali, 2021).

3) **Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai AVE (Average Variance Extracted) menunjukkan hasil penilaian validitas diskriminan untuk setiap konstruk, termasuk variabel endogen dan eksogen. Nilai AVE memberikan gambaran tentang interkorelasi internal antar indikator dalam konstruk masing-masing variabel laten. Nilai AVE yang ideal sebaiknya tidak kurang dari 0,5 (Ghozali, 2021).

4) **Composite Reliability**

Composite reliability adalah ukuran yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Nilai reliabilitas sebenarnya dari sebuah konstruk dapat diukur menggunakan nilai *composite*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

reliability. Diharapkan nilai composite reliability minimal 0,7.

Namun, jika nilai *composite reliability* melebihi 0,8, itu menandakan bahwa data yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali, 2021).



3.7.3. Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali, (2021) menyatakan bahwa pengujian model struktural dalam penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Hubungan ini sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Ada beberapa teknik untuk pengujian *inner model*, yaitu:

1. *R-Square dari variabel endogen*

Nilai tersebut merupakan koefisien determinasi dari konstruk endogen. Hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen juga terlihat dalam nilai R-square. Tingkat penjelasan variasi dibagi menjadi beberapa kategori yaitu R-square sebesar 0,67 menunjukkan hubungan yang kuat, di mana semua variabel independen/bebas secara simultan mempengaruhi variabel dependen/terikat sebesar 67,4%. Nilai 0,33 menunjukkan kekuatan sedang, dan nilai 0,19 menunjukkan kekuatan yang lemah.

2. *Q-Square*

Q-square digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi dengan metode *blindfolding*. Menurut Stone dan Gesser (Ghozali, 2021:74), evaluasi model PLS juga dapat dilakukan dengan menggunakan Q-square, selain mempertimbangkan nilai R-square. Dengan mengestimasi parameter konstruk dan memprediksi variabel yang diamati, metode ini dapat menyajikan sintesis dari cross validation dan kecocokan model. Perhitungan Q-square dapat dilihat sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \frac{\Sigma_D \Sigma_D}{\Sigma_D O_D}$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan:

D = omission dista

PDF

E = the sum of squares prediction error

O = the sum of squares errors using the mean for prediction

Ketika nilai Q^2 adalah > 0 , maka model tersebut menunjukkan *predictive relevance*, sementara jika nilainya < 0 , maka model tersebut menunjukkan kurangnya *predictive relevance*.

3. Structural Path Coefficients

Structural Path Coefficients adalah nilai koefisien jalur yang mengindikasikan seberapa besar pengaruh atau hubungan konstruk laten dalam penelitian tersebut (Ghozali, 2021).

3.7.4. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2016)

- 1) H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- 2) H2 : Kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- 3) H3 : Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- 4) H4 : Kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- 5) H5 : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 6) H₀ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Kesatuan Politik Kabupaten Musi Rawas dan
- 7) H₇ : Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas..

3.7.5. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk memastikan sejauh mana variabel independen secara parsial dapat memengaruhi variabel dependen melalui uji t. Dalam proses uji hipotesis, perlu dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik (t₀) dengan nilai t-tabel (α). Berikut adalah kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis:

- 1) Jika nilai $t_0 > \alpha$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima
- 2) Jika nilai $t_0 < \alpha$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak

Peneliti menggunakan tingkatan alpha yang relatif rendah, yakni sebesar 5%. Oleh karena itu, dengan memakai t tabel ($\alpha/2$) dan df (n-k) nilai t tabel = 5% (uji dua arah), serta df (400-4) = df (396) = 1.965. Hasil perhitungan menunjukkan nilai dari t-tabel penelitian ini sebesar = 1.965.

3.8. Tempat dan Waktu Penelitian

3.8.1. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas,

b. Waktu Tempat

Waktu penelitian proposal ini dari proses perencanaan hingga proses pelaporan selesai, terhitung dari bulan September 2024 sampai dengan Bulan Februari 2025 dengan alokasi pembagian waktu yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.4. Rencana Kegiatan Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Bulan)					
		Sept 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025
1	Persiapan Proposal	■					
2	Pembuatan Proposal	■	■				
3	Pengajuan Proposal		■				
4	Perbaikan Proposal		■	■			
5	Seminar Proposal			■	■		
6	Pengumpulan Data				■		
7	Pengolahan Data					■	
8	Pengajuan Skripsi					■	
9	Perbaikan skripsi						■
10	Ujian Skripsi						■

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretris Daerah. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Bupati

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas merupakan lembaga pemerintahan umum yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Musi Rawas.

a. Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan Kebijakan teknis di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- 2) pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya, pembinaan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas Musi Rawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) Pelaksanaan koordinasi di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, pembinaan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas Musi Rawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 4) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemerliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya, pembinaan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas Musi Rawas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

b. Struktur Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas





Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Musi Rawas

Susunan organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas terdiri dari:

- a. Kepala Badan.
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Program dan Anggaran;
 2. Sub Bagian Keuangan; dan
 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa, membawahi:
 1. Sub Bidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan; dan
 2. Sub Bidang Bela Negara dan karakter Bangsa.
- d. Bidang Politik Dalam Negeri, membawahi:
 1. Sub Bidang Pendidikan Politik dan Peningkatan Demokrasi; dan
 2. Sub Bidang Fasilitasi Kelembagaan Pemerintah, Perwakilan dan Partai Politik.
- e. Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya Agama dan Organisasi Kemasyarakatan, membawahi:
 1. Sub Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya dan Agama; dan
 2. Sub Bidang Organisasi Kemasyarakatan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

f. Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik,

membawahi:

1. Sub Bidang Kewaspadaan Dini dan Kerja Sama Intelijen; dan
 2. Sub Bidang Penanganan Konflik.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

c. **Visi Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas**

Visi :

“TERWUJUDNYA MUSI RAWAS MAJU, MANDIRI, BERMARTABAT (MANTAB)“

Misi :

1. Mewujudkan Birokrasi yang Profesional Berbasis Teknologi Informasi.
2. Membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas.
3. Pemerataan Infrastruktur Berwawasan Lingkungan.
4. Memperkuat Ketahanan Ekonomi Masyarakat.

4.1.2 Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan Pegawai ASN yang berjumlah 43. Dalam hal ini karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di ketahui melalui , karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Rincian Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	43	100%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kuesioner yang kembali	43	100%
Kuesioner yang	0	0
kembali	0	0

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasikan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 43 kuesioner yang disebar, terdapat 43 kuesioner yang dikembalikan. Berarti semua kuesioner sesuai dengan sampel pada penelitian dan sudah cukup untuk melakukan penelitian.

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	25	58.1
Perempuan	18	41.9
Jumlah	43	100.0

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25orang atau sebesar 58,1% dan responden perempuan sebanyak 18orang atau sebesar 41,9%.

- Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Gambaran responden berdasarkan Umur responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Umur

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
22-30 TAHUN	4	9.3
31-40 TAHUN	12	27.9
> 40 TAHUN	27	62.8
Total	43	100.0

Sumber hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa usia responden, 22-30 tahun 4 orang (9,3%), usia 31-40 tahun ada 12 orang (27,9) dan lebih dari 40 tahun terdapat 27 orang responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	7	16.3
D3	12	27.9
S1	18	41.9
S2	6	14.0
Total	43	100.0

Sumber hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Pendidikan Responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SMA terdapat 7 orang (16.3%), Tingkat Pendidikan D3 ada 12 orang (27.9%), Tingkat Pendidikan S1 terdapat 18 orang dan Tingkat Pendidikan S2 ada 6 orang (14.1%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat golongan

Gambaran responden berdasarkan Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Pangkat golongan

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persenta se (%)
PEMBINA UTAMA MUDA / IVC	1	2.3
PEMBINA / IV A	6	14.0
PENATA TK.1 / IIIId	11	25.6
PENATA / IIIC	2	4.7
PENATA MUDA / IIIa	9	20.9
TKS/HONOR	14	32.6
Total	43	100.0

Sumber hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pangkat dan golongan Pembina Utama ada 1 orang (2.3%), Pangkat golongan Pembina ada 6 orang (14%) Penata TK1 ada 11 Orang (25.6%). Pangkat golongan Penata ada 2 Orang (4.7%), Penata Muda ada 9 orang (20.9) % dan TKS/Honorer ada 14 orang (32.6%)

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan Masa Kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan	Jumlah	Persenta se
-----------	--------	-------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Responden	(%)
< 5	3	7.0
5-10	3	7.0
> 10	37	86.0
Total	43	100.0

Sumber hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden < dari 5 Tahun terdapat 3 orang (7%). Masa kerja 5-10 tahun terdapat 3 orang (7.0%) dan Lebih dari 10 Tahun ada 37 orang Responden (86%)

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan variabel Pengaruh *Kecerdasan Emosional* Dan *Kecerdasan Intelektual* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan data lapangan yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari 43 orang responden pegawai.

a. Frekuensi Jawaban *Kecerdasan Emosional*(X1)

Untuk mengetahui masing – masing jawaban pertanyaan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). *Software SmartPLS* 3.0, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan tabel skala likert sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X1)									
variabel	Item	N	Persentasi Jawaban					Mean	
			STS	TS	KS	S	SS	ITEM	Variabel
Kecerdasan Emosional	KE-1	43	0,0%	0,0%	4,7%	81,4%	14,0%	4,09	4,06
	KE-2	43	0,0%	0,0%	4,7%	83,3%	11,6%	4,07	
	KE-3	43	0,0%	2,3%	7,0%	79,1%	11,6%	4,00	
	KE-4	43	0,0%	2,3%	2,3%	81,4%	14,0%	4,07	
	KE-5	43	0,0%	0,0%	9,3%	76,7%	14,0%	4,05	
	KE-6	43	0,0%	0,0%	4,7%	79,1%	16,3%	4,12	
	KE-7	43	0,0%	0,0%	9,3%	76,7%	14,0%	4,05	
	KE-8	43	0,0%	0,0%	4,7%	81,4%	14,0%	4,09	
	KE-9	43	0,0%	0,0%	7,0%	83,7%	9,3%	4,02	
	KE-10	43	0,0%	0,0%	7,0%	81,4%	11,6%	4,05	
	KE-11	43	0,0%	0,0%	4,7%	83,7%	11,6%	4,07	
	KE-12	43	0,0%	0,0%	4,7%	83,7%	11,8%	4,05	

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rata-rata sebesar 4.06 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kecerdasan emosional.

Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)

Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual (X2)									
variabel	Item	N	Persentasi Jawaban					Mean	
			STS	TS	KS	S	SS	ITEM	Variabel
Kecerdasan Intelektual	KI-1	43	0,0%	0,0%	16,3%	72,1%	11,6%	3,95	3,97
	KI-2	43	0,0%	0,0%	4,7%	90,7%	4,7%	4,00	
	KI-3	43	0,0%	0,0%	9,3%	81,4%	9,3%	4,00	
	KI-4	43	0,0%	2,3%	11,6%	76,7%	9,3%	3,93	
	KI-5	43	0,0%	2,3%	9,3%	79,1%	9,3%	3,95	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KI-6	43	0,0%	2,3%	14,0%	74,4%	9,3%	3,91
K	3	0,0%	2,3%	7,0%	81,4%	9,3%	3,98
K		0,0%	0,0%	14,0%	69,8%	16,3%	4,02
K		0,0%	0,0%	4,7%	88,4%	7,0%	4,02



Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rata-rata sebesar 3.97 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kecerdasan Intelektual.

Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Motivasi

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

variabel	Item	N	Persentasi Jawaban					Mean	
			STS	TS	KS	S	SS	ITEM	Variabel
Motivasi	M-1	43	0,0%	0,0%	7,0%	72,1%	20,9%	4,14	4,05
	M-2	43	0,0%	0,0%	4,7%	86,0%	9,3%	4,05	
	M-3	43	0,0%	0,0%	7,0%	81,4%	11,6%	4,05	
	M-4	43	0,0%	0,0%	9,3%	72,1%	18,6%	4,09	
	M-5	43	0,0%	0,0%	7,0%	86,0%	7,0%	4,00	
	M-6	43	0,0%	0,0%	11,6%	72,1%	16,3%	4,05	
	M-7	43	0,0%	0,0%	2,3%	90,7%	7,0%	4,05	
	M-8	43	0,0%	0,0%	7,0%	83,7%	9,3%	4,02	
	M-9	43	0,0%	0,0%	9,3%	74,4%	16,3%	4,07	
	M-10	43	0,0%	0,0%	11,6%	72,1%	16,3%	4,05	

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rata-rata sebesar 4.06

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kecerdasan motivasi.



Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi Variabel Kecerdasan Kinerja Pegawai (Y)

variabel	Item	N	Persentasi Jawaban					Mean	
			STS	TS	KS	S	SS	ITEM	Variabel
Kinerja	KP-1	43	0,0%	0,0%	4,7%	81,4%	14,0%	4,09	4,03
	KP-2	43	0,0%	0,0%	4,7%	83,3%	11,6%	4,07	
	KP-3	43	0,0%	2,3%	7,0%	79,1%	11,6%	3,86	
	KP-4	43	0,0%	2,3%	2,3%	81,4%	14,0%	4,00	
	KP-5	43	0,0%	0,0%	9,3%	76,7%	14,0%	4,02	
	KP-6	43	0,0%	0,0%	4,7%	79,1%	16,3%	4,05	
	KP-7	43	0,0%	0,0%	9,3%	76,7%	14,0%	4,02	
	KP-8	43	0,0%	0,0%	4,7%	81,4%	14,0%	4,07	
	KP-9	43	0,0%	0,0%	7,0%	83,7%	9,3%	4,07	
	KP-10	43	0,0%	0,0%	7,0%	81,4%	11,6%	3,91	
	KP-11	43	0,0%	0,0%	4,7%	88,4%	7,0%	4,05	
	KP-12	43	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,07	
	KP-13	43	0,0%	0,0%	4,7%	83,7%	11,6%	4,12	
	KP-14	43	0,0%	0,0%	4,7%	83,7%	11,8%	4,09	

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai rata-rata sebesar 4.06 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kecerdasan emosional.

4.2 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada output model yaitu:

1. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.

2. *Discriminant Validity*.

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yanglain.

3. *Average Variance Extrated (AVE)*.

Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 .

4. *Compisite Reliability*.

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.

5. *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 untuk semua konstruk.

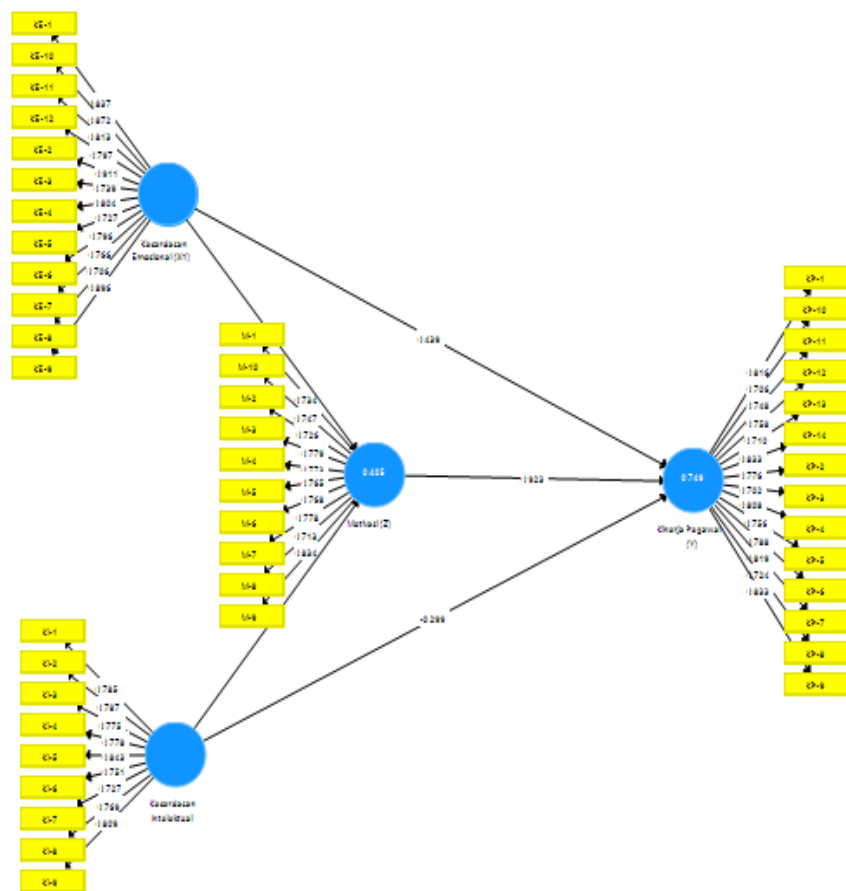
4.3.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program *SmartPLS 3*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun *kaKI* ulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *SmartPLS*. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 4. 1 Output Pengujian Outer

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut: **Tabel 4.11** Uji Validitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

Outer Loadings

	Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan Intelektual (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
KE-1				
KE-2				
KE-3				
KE-4				
KE-5		0,727		
KE-6		0,796		
KE-7		0,766		
KE-8		0,706		
KE-9		0,896		
KE-10		0,872		
KE-11		0,813		
KE-12		0,797		
KI-1			0,785	
KI-2			0,787	
KI-3			0,775	
KI-4			0,778	
KI-5			0,843	
KI-6			0,751	
KI-7			0,727	
KI-8			0,769	
KI-9			0,809	
M-1				0,734
M-2				0,726
M-3				0,779
M-4				0,773
M-5				0,765
M-6				0,768
M-7				0,778
M-8				0,713
M-9				0,834
M-10				0,747
KP-1				0,816
KP-2				0,776
KP-3				0,702
KP-4				0,808
KP-5				0,756
KP-6				0,788
KP-7				0,819
KP-8				0,724
KP-9				0,833
KP-10				0,706
KP-11				0,748
KP-12				0,758
KP-13				0,710
KP-14				0,833

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2024

Hasil pengolahan data dengan *SmartPLS* yang terlihat pada gambar 4.2 Dan tabel 4.53 diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *covergent validity*. Pada tahap pengujian validitas konvergen digunakan nilai *outer loading* atau *loading*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

factor. Tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi adalah nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut nilai dari masing-masing indikator pada penelitian.

4.3.2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki *discriminant validity* yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5 . Namun dengan demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala

Tabel 4.12 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability
Kecerdasan Emosional (X1)	0,953	0,946	0,652	0,957
Kecerdasan Intelektual	0,922	0,936	0,610	0,934
Kinerja Pegawai (Y)	0,947	0,950	0,595	0,953
Motivasi (Z)	0,920	0,924	0,581	0,933

Tabel 4.13 Dari tabel Construct reliability diatas dapat dijelaskan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Kecerdasan Emosional(X1)</i>	0,652
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,610
Kinerja Pegawai (Y)	0,595
Motivasi(i)	0,581

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE variabel *Kecerdasan Emosional* memiliki nilai AVE sebesar 0,652, variabel *Kecerdasan Intelektual* memiliki nilai sebesar 0,610, variabel *Kinerja Pegawai* memiliki nilai AVE sebesar 0,595, variabel *Motivasi* memiliki nilai AVE sebesar 0,581 dimana dari nilai keempat variabel tersebut yang memiliki nilai AVE terbesar ada pada variabel *Kecerdasan emosional* memiliki nilai terbesar sebesar 0,652 dimana dari nilai tersebut lebih dari $\geq 0,5$.

Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.14. Uji Validitas Diskriminan (*Diskriminan Validity*)

Variabel	Indikator	Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan Intelektual (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
kecerdasan emosional	KE-1	0,837			
	KE-2	0,911			
	KE-3	0,739			
	KE-4	0,804			
	KE-5	0,727			
	KE-6	0,796			
	KE-7	0,766			
	KE-8	0,706			
	KE-9	0,896			
	KE-10	0,872			
	KE-11	0,813			
	KE-12	0,797			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kecerdasan Intelektual	KI-1		0,785	
	KI-2		0,787	
	KI-3		0,775	
	KI-4		0,778	
	KI-5		0,843	
	KI-6		0,751	
	KI-7		0,727	
	KI-8		0,769	
	KI-9		0,809	
Motivasi	M-1			0,734
	M-2			0,726
	M-3			0,779
	M-4			0,773
	M-5			0,765
	M-6			0,768
	M-7			0,778
	M-8			0,713
	M-9			0,834
	M-10			0,747
Kinerja Pegawai	KP-1			0,816
	KP-2			0,776
	KP-3			0,702
	KP-4			0,808
	KP-5			0,756
	KP-6			0,788
	KP-7			0,819
	KP-8			0,724

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KP-9				0,833
KP-10				0,706
KP-11				0,748
KP-12				0,758
KP-13				0,710
KP-14				0,833

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten atau konstruk berbeda dengan variabel lainnya. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila *cross loading* indikator pada variabelnya yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Imam Ghazali, 2015). Uji *Composite Reliability*

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (Imam Ghazali, 2015).

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian

Tabel 4.15 Composite Reliability

variabel	Composite Reliability
Kecerdasan emosional	0,957
Kecerdasan Intelektual	0,934
Kepuasan Kerja	0,953
Kinerja Pegawai	0,933

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2024

Hasil estimasi dari tabel 4.58, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2015).

a. Uji Cronbach's Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *cronbach's alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.16 Cronbach's Alpha

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional	0,953
Kecerdasan Intelektual	0,922
Kepuasan Kerja	0,947
Kinerja Pegawai	0,920

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2024

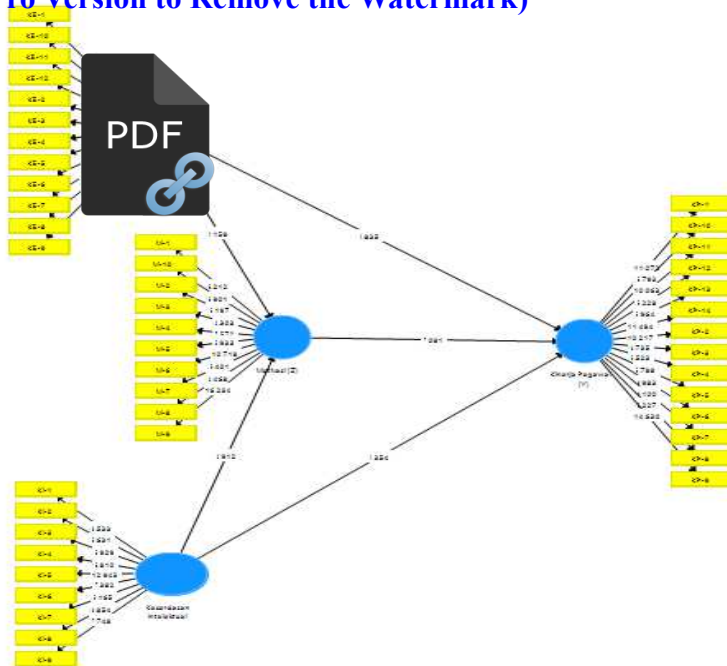
Hasil estimasi dari tabel 4.59, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2015).

4.3 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *boot strapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimakan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *boot strapping* dari analisis *SmartPLS 3* sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.3 Output *Boot strapping*

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing- masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.17 Output *Bootstrapping*

Variabel	Indikator	T Statistics (IO/STDEVI)	P VALUES
kecerdasan emosional	KE-1	4,303	0,000
	KE-2	5,526	0,000
	KE-3	3,957	0,000
	KE-4	4,520	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	KE-5	3,103	0,002
	KE-6	5,160	0,000
	KE-7	3,996	0,000
	KE-8	3,954	0,000
	KE-9	4,706	0,000
	KE-10	4,955	0,000
	KE-11	4,673	0,000
	KE-12	4,959	0,000
	Kecerdasan Intelektual	KI-1	8,533
KI-2		5,631	0,000
KI-3		5,929	0,000
KI-4		6,810	0,000
KI-5		12,943	0,000
KI-6		7,382	0,000
KI-7		5,165	0,000
KI-8		8,854	0,000
KI-9		7,748	0,000
Motivasi	M-1	6,212	0,000
	M-2	5,197	0,000
	M-3	4,303	0,000
	M-4	7,572	0,000
	M-5	5,933	0,000
	M-6	10,718	0,000
	M-7	5,401	0,000
	M-8	4,468	0,000
	M-9	16,234	0,000
	M-10	6,901	0,000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja Pegawai	KP-1	11,072	0,000
	KP-2	10,217	0,000
	KP-3	8,735	0,000
	KP-4	5,523	0,000
	KP-5	5,788	0,000
	KP-6	9,983	0,000
	KP-7	9,100	0,000
	KP-8	6,227	0,000
	KP-9	14,630	0,000
	KP-10	6,793	0,000
	KP-11	10,063	0,000
	KP-12	5,228	0,000
	KP-13	5,964	0,000
	KP-14	11,494	0,000

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2024

Analisis Inner Model menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang substantive. Uji yang dilakukan pada inner model yaitu:

4.3.1 Analisis *R-Squares* (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.18 Nilai R² (R-Squares)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,749	0,730
Motivasi(i)	0,405	0,375

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2024

Besarnya pengaruh terhadap variabel *laten endogen* dipresentasikan dengan nilai R² pada masing masing konstruk laten endogen. Dalam penelitian ini diperoleh R² kinerja sebesar 0,749 (74.9%) artinya besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen sebesar 74.9% dan sisanya 25.1% dijelaskan di variabel yang lain. Dan nilai R² Motivasi sebesar 0,405 (40,5%) artinya Motivasi dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59.5 dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4 Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut *output* estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4.19 Nilai *Total Effect* dan *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,439	0,280	1,571	0,117	Ditolak
Kecerdasan Intelektual ->	-0,299	0,234	1,278	0,202	Ditolak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja Pegawai (Y)					
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)		0,151	2,454	0,000	Diterima
Kecerdasan Emosional (X1) -> Motivasi (Z)	-0,435	0,378	1,151	0,250	Ditolak
Kecerdasan Intelektual -> Motivasi (Z)	0,828	0,301	2,754	0,006	Diterima
Kecerdasan Emosional-> Motivasi-> Kinerja Pegawai	-0,402	0,378	1,064	0,288	Ditolak
Kecerdasan Intelektual-> Motivasi-> Kinerja Pegawai	0,765	0,322	2,379	0,018	Diterima

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2024

Berdasarkan tabel 4.66 dapat kita lihat bahwa *Kecerdasan Emosional (X1)* terhadap Kinerja Pegawai (Y) terbukti ada berpengaruh tapi tidak signifikan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan **ditolak**, hasil penelitian menunjukkan nilai kefisien jalur original sample estimasi sebesar 0.439 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1.835 dimana lebih kecil dari nilai t- tabel sebesar 2.015. nilai P-Value sebesar 0.117. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.66 dapat kita lihat bahwa pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis **ditolak**, yang menunjukkan nilai kefisien jalur original

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sample estimasi sebesar -0.299 dengan signifikan dibawah 5% dengan nilai t- statistik 2.278 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2.015. nilai P- value sebesar 0,202 Nilai P- value (0.000) $< \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.66 dapat kita lihat bahwa Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel *intervening* terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis **Diterima**, yang menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,765 dengan signifikan dibawah 5% dengan nilai t- statistik 3.379 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.015. nilai P- Value sebesar 0.018. Nilai P-value (0.000) $> \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.66 dapat kita lihat bahwa Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Motivasi (Z) terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan **Ditolak**, hasil penelitian menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar -0,435 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1,151 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.015. nilai P- Value sebesar 0,250. Nilai P-value (0.000) $< \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.66 dapat kita lihat bahwa Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Motivasi (Z) terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan **Diterima**, hasil penelitian menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,828 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2,754 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.015. nilai P- Value sebesar 0,006. Nilai P-value (0.000) $< \alpha = 5$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Berdasarkan tabel 4.66 dapat kita lihat bahwa *Kecerdasan Emosional (X1)* terhadap *Kinerja Pegawai (Y)* dengan *Motivasi (Z)* sebagai variabel *intervening* terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis **ditolak** yang menunjukkan hasil bahwa *Kecerdasan Emosional (X1)* dengan *Kinerja Pegawai (Y)* yang dimediasi melalui *Motivasi (Z)* menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar -0,402 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 1,064 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2.015. nilai P-Value sebesar 1,064. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.66 dapat kita lihat bahwa *Kecerdasan Intelektual (X2)* terhadap *Kinerja Pegawai (Y)* dengan *Motivasi (Z)* sebagai variabel *intervening* terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis **Diterima**, yang menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,765 dengan signifikan dibawah 5% dengan nilai t- statistik 3.379 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.015. nilai P-Value sebesar 0.018. Nilai P-value $(0.000) > \alpha = 5$.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah *Kecerdasan*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Emosional sebagai variabel X1 (variabel independent), Kecerdasan Intelektual sebagai variabel X2 (variabel independent), Motivasi sebagai variabel (*Intervening*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (variabel dependent).

Penelitian ini tidak melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan semua hasil indikator memenuhi syarat sehingga tidak dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 (Imam Ghozali, 2015).

Indikator-indikator tidak dilakukan eliminasi dikarenakan pada penelitian ini yaitu pada indikator *Kecerdasan Emosional* sebanyak dua belas indikator yang tidak harus di- dropping atau eliminasi karena keseluruhan nilai indikator variabel tersebut tergolong tinggi dan sesuai kriteria, untuk indikator variabel Kecerdasan Intelektual terdapat sembilan indikator variabel yang tidak harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong tinggi dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan pada indikator Motivasi juga tidak terdapat indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong tinggi dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan indikator variabel Kinerja Pegawai tidak terdapat indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong tinggi dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergen validity*.

Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai Outer Loading dan Loading Factor. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai Outer Loading $> 0,6$ (Imam Ghozali, 2015).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berdasarkan hasil penelitian, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa *Kecerdasan Emosional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Oleh karena itu semakin tinggi kepercayaan seseorang dalam bekerja semakin baik pula Kinerja Pegawai yang diharapkan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

a. Pengaruh *Kecerdasan Emosional* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) adalah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang menunjukkan hasil nilai path coefficient (original sample estimate) sebesar 0.439 (43,9%) dengan nilai t-statistic 1.571 dan p-value 0.117 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif sebesar 43.39% namun tidak signifikan. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hal tersebut berarti semakin besar kecerdasan emosional yang diterapkan maka kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Poliik Kabupaten Musi Rawas akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin kecil

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kecerdasan emosional maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Hal ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas bahwa antar pegawai memiliki kedekatan secara emosional baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Kedekatan ini bisa di bilang erat karena setiap hari selalu ada komunikasi yang baik yang ditunjukkan para Pegawai. Kedekatan emosional di dalam lingkungan kerja misalnya ketika komunikasi antar sesama pegawai yang solid yang berhubungan dengan pekerjaan. Kedekatan emosional di luar lingkungan kerja ketika di luar jam kerja selalu ada pertemuan antar Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Priyono (2015) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman: 2015).

Sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri dengan mengerti kekurangan serta kelebihan. Biasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dia dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tegas

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Aditya, 2017) yang menyatakan kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian (Solihah et al., 2017), (Supriyanto & Troena, 2017) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan Terhadap kinerja guru dan kinerja manajer di Bank Syariah di Kota Malang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai
Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik
Kabupaten Musirawas

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H2) adalah pengaruh kecerdasan

intelektual terhadap kinerja yang menunjukkan nilai path coefficient (original sample estimate) sebesar -0.299 dengan nilai t-statistic 1.278 dan p-value 0.202 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh Negatif sebesar -29.9% dan tidak signifikan. Sehingga hipotesis ketiga (H2) ditolak. Hal tersebut berarti semakin besar kecerdasan intelektual yang diterapkan maka kinerja Pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin kecil kecerdasan intelektual maka kinerja Pegawai akan semakin menurun. Hasil di atas sesuai dengan kondisi yang ada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas bahwa Pegawai menggunakan kecerdasan intelektual dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan tersebut sangat jelas karena pekerjaan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas berhubungan dengan masyarakat luas yang mengharuskan selalu menampilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Aditya et al., 2017) yang menyatakan kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian tidak sesuai dengan yang dilakukan oleh (Khairat, 2017) dengan judul “pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spritual dan komitmen

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi terhadap kinerja auditor” yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (2019), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan anatar kecerdasan intelektual terhadap kinerja

- c. Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) adalah motivasi terhadap kinerja Pegawai yang menunjukkan nilai path coefficient (*original sample estimate*) sebesar 0.923 dengan nilai t-statistic 6.100 dan p-value 0.000 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 92.3%. Sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal tersebut berarti semakin besar motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai di badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas, begitu pula sebaliknya semakin kecil Motivasi akan semakin menurun.

Berdasarkan penelitian, Motivasi merupakan dorongan dari pimpinan untuk bekerja lebih baik. Semakin tinggi Motivasi yang diberikan maka semakin baik pula Kinerja Pegawai yang dihiperikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas yang memiliki Motivasi lebih tinggi, maka akan mendorong Kinerja Pegawai yang efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja
Pegawainya



Penelitian ini sejalan dengan penelitian Basalamah, at.all (2022) diman hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. di Dinas Penanaman modal ESDM Transmigrasi Provinsi Gorontalo dan Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanti Ratnasari (2019).

d. Pengaruh *Kecerdasan Emosional* Terhadap Motivasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H4) adalah pengaruh kecerdasan emosional terhadap Motivasi, hasil penelitian menunjukkan nilai path coefficient (*original sample estimate*) sebesar -0.435 (-43,5%) dengan nilai t-statistic 1.151 dan p-value 0.274 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh Negatif sebesar -43.5% dan tidak signifikan. Sehingga hipotesis pertama (H3) ditolak. Hal tersebut berarti semakin besar kecerdasan emosional yang diterapkan maka motivasi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Poliik Kabupaten Musi Rawas akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin kecil kecerdasan emosional maka motivasi akan semakin menurun. Hal ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di Bandan Kesatuan Bangsa dan Poliik Kabupaten Musi Rawas bahwa antar pegawai memiliki kedekatan secara emosional baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Harus saling mendukung dan mendorong memberikan motivasi kepada sesama pegawai untuk bekerja lebih baik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Pardede dan Komang Indra (2022) , menunjukkan bahwa kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian Herawaty (2016) menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara langsung yang bernilai positif terhadap motivasi kerja pada guru matematika. Penelitian oleh Syafnilianti, Mulatsih dan Wati (2016) pada aparatur desa menghasilkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

- e. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Motivasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H5) adalah pengaruh kecerdasan intelektual terhadap motivasi secara signifikan, hasil analisis yang menunjukkan nilai path coefficient (*original sample estimate*) sebesar 0.828 dengan nilai t-statistic 2,754 dan p-value 0.004 (>0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 82,8 %. Sehingga hipotesis ketiga (H5) diterima. Hal tersebut berarti semakin besar kecerdasan intelektual yang diterapkan maka motivasi Pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin kecil kecerdasan intelektual maka kinerja Pegawai akan semakin menurun. Hasil di atas sesuai dengan kondisi yang ada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas bahwa Pegawai menggunakan kecerdasan intelektual dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan tersebut sangat jelas karena pekerjaan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas berhubungan dengan masyarakat luas yang mengharuskan selalu menampilkan kinerja yang baik dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
diiringi oleh motivasi yang tinggi.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan purnamarini (2022), bahwa secara simultan tingkat kecerdasan intelektual berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Motor

- f. Pengaruh *Kecerdasan Emosional* Terhadap Kinerja pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening*.

Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. hasil perhitungan Nilai specific indirect effects sebesar -0.402 dengan nilai t-statistic 1.064 dan p-value 0.288 (<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh Negatif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi namun hasilnya tidak signifikan. Motivasi belum mampu menjadi variabel intervening pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, hasil ini membuktikan bahwa Pegawai yang dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya dengan kecerdasan emosional yang tinggi, maka keinginan untuk tetap berada dalam organisasi akan semakin tinggi. Melalui motivasi inilah akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Pegawai. Dalam hal ini sikap positif tersebut tentunya akan menghasilkan suatu dorongan motivasi yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas memiliki kinerja yang cukup baik, ini dilihat dari tingkat lama kerja ataupun komitmennya terhadap organisasi

Penelitian ini tidak sejalan dilakukan oleh (Siswoyo & Rosyadi, 2017), (Siti & Palupiningdyah, 2015) yang menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening positif dan signifikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rezha, 2017) dengan hasil bahwa motivasi mampu menjadi

mediasi pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja

- g. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musirawas Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*.

Hasil pengujian hepotesis ketujuh (H7) Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Motivasi Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas Dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening*. hasil perhitungan Nilai specific indirect effects sebesar 0.765 dengan nilai t-statistic 2.379 dan p-value 0.018 (<0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Motivasi mampu menjadi variabel *intervening* pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja, Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara motivasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Keadaan ini terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Musi Rawas yang mempunyai kecerdasan intelektual dalam bekerja serta didukung dengan motivasi dari pimpinan dengan komitmen kepada instansi yang membuktikan pada kinerja yang baik..

Penelitian ini sejalan dilakukan oleh (cahyaningsih, 2020), (Siti & Palupiningdyah, 2015) yang menyatakan bahwa Dari hasil pengujian langsung, kecerdasan intelektual terhadap kinerja pemilik berpengaruh signifikan dan kecerdasan intelektual terhadap motivasi dan tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan dalam pengujian secara tidak langsung didapatkan hasil bahwa motivasi tidak dapat memediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja pemilik sehingga menghasilkan pengaruh tidak signifikan. Dengan demikian, bila seorang pemilik UMKM yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi maka tidak berpengaruh pada motivasinya dalam meningkatkan kinerjanya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh *Kecerdasan Emosional* dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 43 responden Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan, bahwa *Kecerdasan Emosional* mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
2. Penelitian ini menemukan, bahwa Kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
3. Penelitian ini menemukan, bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
4. Penelitian ini menemukan, bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
5. Penelitian ini menemukan, bahwa kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
6. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi namun hasilnya tidak signifikan. Motivasi belum mampu menjadi variabel *intervening* pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

7. Kecerdasan Intelektual berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Motivasi mampu menjadi variabel intervening pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.2 Saran

Penulis meyakini bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

- a. Kepada pihak Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas agar lebih menerapkan pendekatan emosional terhadap pegawai karena sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai .
- b. Kepada pihak Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas agar tetap mempertahankan Kecerdasan intelektual setiap, sehingga seluruh tahapan kegiatan dalam diselesaikan dengan tepat waktu.
- c. Kepada pihak Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas agar meningkatkan dorongan motivasi terhadap seluruh pegawai dengan adil dan merata untuk meningkatkan kinerja Pegawai.
- d. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA



- Azwa, S. (2018). *Pengantar Psikologi Kecerdasan Emosional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). Bandung: ERLANGGA.
- Cahyaningsih, A. T. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pemilik Umkm Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 20–34.
- Dan, A., & Hartono. (2021). Penelitian Kuantitatif, 6.
- Edison, E., Anwar, & Komariah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen*. Bandung: alfabeta.
- Febrian, K., & Jacobus, O. M. (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 188. <https://doi.org/10.35448/jmb.v14i2.12877>
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiriritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 17–32. Retrieved from <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/5435>
- Ghozali. (2021). *Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Goleman. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Hanah, S. (2019). emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan rs . pelni jakarta, 2(3), 321–330. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269388>
- Hasibuan. (2019). *manajemen sumber manusia* (Cetakan 23). Jakarta: Bumi aksara.
- Hingdranata, N. (2013). *Coffee For The Mind*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Indrawati, I., & Shaina, N. A. (2021). Analysis Of Factors That Determine Continuance Intention In Using Shopee Application During The Pandemic Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 294. <https://doi.org/10.22441/jimdb.v7i3.1902>
- Karambut, C. A., Tateol, J., Mulyanti, S., Iriany, D., Sundah, E., Silvana, G. J., & Rumimper, N. (2023). ekomaks: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi; Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomaks* |, 12(September), 283. Retrieved from <http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- LEE, C.-W., & kusumah, A. (2020). Analysis of the Influence of the Emotional, Intellectual and Spiritual Intelligence on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable. *Management and Economics Review*, 5(1), 51–67. <https://doi.org/10.24818/mer/2020.06-05>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Priyono. (2015). Effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence to performance civil servants Language Center eastjava. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(9), 7067–7079.
- Purnamarini, R. (2020). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 1(2), 2721–8287. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i2.824>
- Putr, D. M. S. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosonal, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 6(2), 91. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v6i2.692>
- Putri, S., Puspita, J., Susilo, H., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja (Studi pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 15(1), 1–10
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58–72.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1088>

Rimbano, D., Sardiyo, Famalika, & Dzidziro, N., & Diana, henny satria. (2022). *Metodologi Penelitian. Pe*  *rkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI)*. Retrieved from www.rcipublisher.org

Robins, Stephen, & Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
Saputra, N. (2021). *manajemen motivasi kerja* (Cetakan Pe). Yogyakarta: CV Diandra Primamitra Media.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, & Suhada. (2019). *Manajemen Tenaga kerja*. (B. Aksara, Ed.). jakarta.

Sinabela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: bumi. aksara

Subroto, S. (218). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>

Sudaryo, Y., Wiboyo, A. A., & Soflati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: andi (Anggota IKAPI).

Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* (13th ed.). Bandung: ALFABETA.

Sule, E. T., & Priansyah, donni J. (2018). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sulistya, F. (2016). pengaruh tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap prestasi belajar pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan pada siswa di smp n 15 yogyakarta, 4(June), 2016.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wahyudi, R., Rahmat, A., & Abdillah, M. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 311–320. Retrieved from <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/68>

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. DEPOK: PT Raja Gravindo Persada.

Yani, A. S. (2013). Media Studi Ekonomi Volume 16 No . 2 Juli - Desember 2013, 16(2), 1–104.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

