

# Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi

Robi Wahyudi <sup>a</sup>, Adi Rahmat <sup>a,\*</sup>, M. Rasyid Abdillah <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti guna menguji peranan motivasi kerja dalam memediasi efek kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian berjumlah 3.056 pegawai. Adapun besar sampel penelitian, penulis menggunakan metode yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael didapat sebesar 248 sampel yang diambil menggunakan systematic sampling. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Kantor Bupati Kabupaten Meranti, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; dan motivasi menjadi mediasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 15 November 2022  
Revised 25 November 2022  
Accepted 30 November 2022

---

## KATA KUNCI

*Kecerdasan Emosional,  
Motivasi, Kinerja*

---

## Pendahuluan

Data yang dirilis dalam Kabupaten Kepulauan Meranti Dalam Angka 2021 oleh Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) menyebutkan bahwa jumlah PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti pada tahun 2020 adalah 3.056 orang. Dari jumlah tersebut 99,05% PNS memiliki pendidikan SMA ke atas. Jumlah tersebut melayani sebanyak 206.116 jiwa penduduk di Kabupaten ini. Jika dilihat dari jumlah penduduk, Kabupaten Kepulauan Meranti memang tidak terlalu banyak, namun karena secara geografis Kabupaten ini terdiri dari kepulauan maka akan menjadi suatu tantangan tersendiri bagi pemerintah kabupaten untuk melayani masyarakatnya. Di samping itu, setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) dituntut untuk selalu mencapai kinerja terbaiknya dalam bekerja.

Ahli bidang manajemen memandang bahwa keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah manajemen. Hasibuan (2011), mengungkapkan bahwa manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen yang baik harus bisa mengatur segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk manajemen sumberdaya manusia atau orang-orang yang ada dalam organisasi. Suatu organisasi tidak dapat berjalan jika tidak adanya sumber daya manusia.

Perkembangan organisasi yang senantiasa bergerak sesuai dengan perubahan zaman membuat organisasi harus bisa menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Karena itu organisasi harus

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adirahmat@unilak.ac.id

mempunyai sumberdaya yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Untuk mencapai sumberdaya manusia yang berkualitas harus dilakukan analisis dan dikembangkan secara benar baik dalam tenaga, waktu dan kemampuan yang dapat dimanfaatkan secara optimal baik untuk individu maupun untuk perusahaan. Sumberdaya manusia yang baik adalah bukan dilihat dari apa yang karyawan itu lakukan, tetapi apa yang dihasilkan dari pekerjaannya. Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat besar karena berperan dalam kesuksesan suatu perusahaan, untuk itu maka sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin agar dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam perspektif praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sering kali dijumpai upaya peningkatan kualitas karyawan dilakukan dengan berbagai penyebutan, di antaranya yaitu: pendidikan, pelatihan dan pengembangan, serta pemberdayaan. Pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian integral dari manajemen SDM memiliki peranan yang strategis dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karir dari pegawai yang bersangkutan. Dimensi pengembangan, di samping peningkatan potensi rasio (pemikiran, logika, intelektual, rasa (emosional, kompetensi), juga mencakup peningkatan etik dan moralitas atau spiritual), (Sudarmanto, 2009).

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah senantiasa menuntut adanya perubahan, mengharuskan aparatur sipil negara lebih peka dan peduli dalam merespon perubahan. Untuk merespon perubahan, setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola setiap perubahan yang terjadi secara tepat. Organisasi yang dapat mengelola perubahan, adalah organisasi yang tumbuh secara dinamis, yang terus menerus dalam proses perubahan lingkungan strategis, baik perubahan yang terjadi dalam organisasi maupun di luar organisasi. Seiring dengan reformasi birokrasi yang sedang berjalan, hal ini dapat dilihat dengan sikap konsekuen dari pemerintah dengan adanya Kementerian PAN dan RB (Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi), maka aparatur sipil negara sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk melakukan suatu perubahan dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat dengan profesional.

Pegawai yang profesional merupakan pegawai yang handal, yaitu memiliki kualitas yang seimbang antara kemampuan akademis dan kemampuan emosional. Peningkatan kemampuan berpikir, berperilaku menyikapi kepentingan masyarakat dengan lebih baik dan berkualitas merupakan indikator Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja secara profesional. Sering kali kecerdasan akademis diberi bobot yang lebih tinggi daripada kecerdasan emosional, namun kecerdasan emosional merupakan faktor yang menentukan efektivitas seseorang dalam bekerja. Sehingga dengan memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi maka sumber daya manusia dapat dengan mudah diarahkan dan dituntun untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Karena itu setiap organisasi memiliki tatanan pengelolaan sumber daya manusia, termasuk organisasi milik pemerintah. Organisasi pemerintah sering menggunakan konsep *good government*, dimana konsep ini sudah sering dipakai pada akhir dasawarsa yang lalu untuk dipergunakan dalam reformasi publik. Reformasi manajemen pelayanan publik dari aparatur sipil negara merupakan paradigma baru terhadap pelayanan yang berkualitas dari unsur

organisasi pemerintah terhadap masyarakat, karena tujuan dari reformasi dari pelayanan publik pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan peningkatan dari kualitas pelayanan publik tersebut (Septiani, 2020). Kualitas pelayanan yang baik muaranya adalah kinerja pegawai. Kinerja menghasilkan kerja yang memiliki nilai pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta dapat dicapai oleh karyawan dimana pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan (Mangkunegara dalam Kristianingsih dan Darmastuti, 2015).

Kinerja aparatur sipil negara telah diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah No 30 tahun 2019, yang memiliki tujuan untuk melakukan penilaian kinerja yang menjamin objektivitas pegawai negeri sipil menurut perencanaan kinerja dari mulai individu pegawai itu sendiri, unit kerja atau organisasi dengan melihat target, pencapaian, selanjutnya hasil kemudian manfaat yang telah diperoleh serta perilaku dari aparatur itu sendiri. Untuk itu, sangat penting bagi seorang pegawai menunjukkan hasil kerja berupa kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, menurut (Mangkunegara, 2003), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dengan itu maka kualitas dan kuantitas kinerja karyawan bisa terus meningkat sesuai tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kinerja bisa dikatakan adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan dilihat dari hasil kerja dan kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Jadi kinerja dapat dikatakan salah satu tolak ukur sumber daya manusia, karena kinerja membandingkan antara hasil kerja dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan terus menaikan standar kinerja karyawan agar hasil dari pekerjaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Boyatiz (2011) menunjukkan menemukan bahwa orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Namun, terdapat faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi, di antaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, mengorganisasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Sementara itu Goleman, (2000) menyatakan bahwa kemampuan tersebut sebagai emotional intelligence atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (intelligence quotient). Penelitian Wong (2005) dalam Fitriastuti, (2013) menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi, merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya.

Kecerdasan emosional dipercaya dapat meningkatkan performa seseorang dan juga dapat mengurangi stress kerja yang berlebihan (Fitriastuti, 2013). Produktivitas dan efektivitas perencanaan organisasi tentunya dapat terwujud ketika seorang karyawan atau pegawai memiliki sikap mental dan emosional yang baik dengan pandangan optimis bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin (Mulyasari, 2019). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional pada dasarnya berorientasi pada hubungan antara perasaan, watak dan naluri moral (Wiyono, Anggo dan Kadir, 2018).

Sedangkan bagi Goleman (2018), kesuksesan bukan hanya ditentukan oleh peranan IQ yang dominan melainkan adanya peran serta kecerdasan yang lain seperti kecerdasan emosional. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh IQ sebesar 20% dalam menentukan prestasi individu, sedangkan sisanya sebesar 80% ditentukan oleh faktor lain termasuk kecerdasan emosional. Para ahli teori berpendapat bahwa kognisi telah menggunakan beberapa penelitian yang sama seperti Sternberg untuk berpendapat bahwa kecerdasan bukan hanya tentang karakteristik orang, tetapi lebih merupakan potensi untuk kinerja intelijen yang tertanam dalam situasi tertentu (Barab & Plucker, 2002).

Emosi setiap individu akan dapat berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan yang dilakukan seorang individu dimana adanya keterkaitan antara emosi dan perilaku seseorang sehingga individu dituntut agar dapat mengelola emosinya dengan baik. Kemampuan mengelola emosi yang baik seorang karyawan akan memunculkan emosional positif dari dalam dirinya sehingga individu tersebut menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada orang lain maupun lingkungannya, serta bisa menyelaraskan nilai-nilai yang dianut lingkungannya. Faktanya memang kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang sangat penting karena bisa mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam berorganisasi, jika seseorang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan berdampak positif pada kinerja dan pengendalian emosi di dalam organisasi.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi dan mulai bekerja, maka dituntut memiliki motivasi dalam dirinya. Motivasi memiliki peranan yang penting bagi seorang pegawai, tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai memiliki dampak terhadap perkembangan organisasi. Bila pegawai termotivasi, organisasi akan memiliki kemungkinan yang besar untuk mencapai sasarannya.

Motivasi secara pengertiannya menurut Kast dan Rosenzweig (2000) adalah sebagai apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses psikologis dan pemikiran individu tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dkk (2017), untuk melihat besaran pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja yakni sebesar: 42,4%, 49,1% dan 37,1%.

Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 59,7% sebagai unsur internal individu.

Kemudian penelitian oleh Simatupang dan Efendi (2020), menemukan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar.

Penelitian Anasrulloh (2013) pada 3 BMT di Tulungagung menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widiyaningrum (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian teknik di PDAM Jember. Selanjutnya ada temuan penelitian oleh Kumala (2020), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi serta motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja suatu organisasi juga termasuk dalam suatu pencapaian sebuah tujuan organisasi dan dalam hal ini kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja setiap individu yang ada dalam organisasi, yaitu karyawan atau pegawai. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memoderasi komitmen terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi (Murty, 2012); Dalam penelitian lain dikatakan bahwa faktor kinerja karyawan adalah stres kerja (Sari, Muis, & Hamid, 2012); kecerdasan emosional (Trihandini, 2005; Choiriah, 2013; Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012). Adapun pendapat lain yang menyebutkan faktor – faktor kinerja adalah Kemampuan dan keterampilan, kepribadian, sikap, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan; gaji, insentif, pekerjaan, mental dan fisik, ambisiusitas; Pola pikir, keagamaan, latar belakang keluarga, beban kerja (Imron, 2018).

Saptono (2014), berpendapat bahwa motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi rendah untuk bekerja, baik secara personal maupun bekerjasama dengan rekannya bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika para karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hal tersebut dapat menjadi jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Siregar & Suryani, 2013; Nazmah, et al., 2013; Hardjo & Syaiful, 2011; Lubis & Sri, 2011).

Kemudian menurut Wijono (2014) motivasi kerja memberi sumbangan besar terhadap kinerja. Hal ini sependapat dengan Wibowo (2014) menyatakan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Sebab jika memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan dapat bekerja dengan mandiri, penuh tanggung jawab dan minimum supervise dari pimpinan (Badri & Azhar, 2011; Delviyandri & Azhar, 2010; Haryati, et al., 2019).

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu terlihat bahwa kecerdasan emosi, serta motivasi memebrikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik sektor swasta maupun pemerintah. Kecerdasan emosi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi diyakini akan meningkatkan kinerja pegawai, baik sektor swasta maupun pemerintah.

Kantor pemerintah yang ada di kabupaten Kepulauan Meranti adalah instansi pemerintah daerah, yang berada di bawah beberapa kementerian. Tugas pemerintah Kabupaten adalah melaksanakan tugas pemerintahan tingkat Kabupaten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diharapkan kinerja organisasi kabupaten Kepulauan Meranti semakin efektif terutama dalam melayani masyarakat dalam wilayah Kabupaten ini.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas aparatur sipil negara di pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti dari segi kecerdasan emosional dan motivasi kerja harus menjadi prioritas dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, dan harus siap dengan segala perubahan yang akan dan sedang terjadi. Hubungan antara sesama pegawai juga harus selalu dibina dengan baik, agar tercipta suasana yang menyenangkan dimana selalu tercipta rasa percaya diri, motivasi dan niat yang tulus dalam bekerja. Dengan terciptanya rasa saling percaya dan bekerjasama maka akan berdampak positif terhadap pengambilan keputusan yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun pada kenyataannya masih ditemukannya keluhan dari masyarakat Kabupaten Kepulauan Meranti terkait dengan layanan ASN dikantor pemerintah daerah ini. Padahal seharusnya urusan dan layanan yang diberikan kepada masyarakat tidak lagi menghadapi kendala atau adanya keluhan. Adanya keluhan dari masyarakat yang merasa kurang puas dalam menerima pelayanan di Kantor Kabupaten Kepulauan Meranti pada dasarnya tidak terlalu berlebihan, mengingat jumlah masyarakat yang dilayani dari berbagai lapisan dan dengan beragam keperluannya.

Terkait dengan permasalahan ini penulis hanya akan meneliti kinerja ASN pada Kantor Kabupaten Kepulauan Meranti, karena keterbatasan waktu dan biaya maka penulis membatasi kinerja dari ASN kantor Kabupaten Kepulauan Meranti saja. Permasalahan tersebut di atas timbul diduga karena kinerja ASN kantor Kabupaten Kepulauan Meranti yang belum optimal yang disebabkan rendahnya kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Di mana hubungan antara sesama pegawai, Karena, jika fenomena ini dibiarkan terus menerus dan tidak segera diatasi akan berdampak buruk bagi Kantor Kabupaten Kepulauan Meranti di masa yang akan datang.

Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu dan teori konsep yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi (Studi Pada ASN Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti).

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji peranan motivasi kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja. Analisa metode verifikatif

dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, yaitu Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86).

Peneliti menggunakan metode yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael adalah cara untuk menentukan jumlah sampel yang memenuhi syarat berikut: (1) diketahui jumlah populasinya; (2) pada taraf kesalahan (significance level) 1%, 5% dan 10%; dan (3) cara ini khusus digunakan untuk sampel yang berdistribusi normal, sehingga cara ini tidak dapat digunakan untuk sampel yang tidak berdistribusi normal, seperti sampel yang homogen. Cara menggunakan metode ini sangat praktis, cukup dengan mencocokkan jumlah populasi dengan taraf kesalahan (significance level) yang dikehendaki yaitu 10%. Maka dengan jumlah 3.056 populasi maka diperoleh sampel sebanyak 248 sampel.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	0.743	0.066	11.210
Kecerdasan Emosional	Kinerja	0.386	0.089	4.346
Motivasi Kerja	Kinerja	0.508	0.099	5.116

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

1. Nilai T statistics hubungan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja adalah sebesar 11.210. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja.
2. Nilai T statistics hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah sebesar 4.346. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja.
3. Nilai T statistics hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 5.116. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

### Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja	0.377	0.081	4.654

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai T statistics sebesar 4.654. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dinyatakan mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

**Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural**

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Kecerdasan Emosional		Motivasi Kerja	0.743	
Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja	0.386	0.377
Motivasi Kerja		Kinerja	0.508	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Persamaan 1 :  $MK = 0.743 KE$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja sebesar 0.743 menyatakan bahwa kecerdasan emosional positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin efektif kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan motivasi kerja.

Persamaan 2 :  $KI = 0.386 MK + 0.508 KE$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 0.386 menyatakan bahwa kecerdasan emosional positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin efektif kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.
2. Koefisien direct effect motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0.508 menyatakan bahwa motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.
3. Koefisien indirect effect kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0.377 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi
4. kerja yang disebabkan oleh semakin efektifnya kecerdasan emosional, cenderung dapat meningkatkan kinerja.

**Pengaruh Dominan**

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total
Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	0.743
Kecerdasan Emosional	Kinerja	0.762
Motivasi Kerja	Kinerja	0.508

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional dengan total coefficient sebesar 0.762. Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan bahwa:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4. Motivasi menjadi mediasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Disarankan bagi pegawai pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti, Berdasarkan hasil penelitian, 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. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh, sehingga diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengidentifikasi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti, seperti kepemimpinan transaksional dan keterampilan politik, kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

## Referensi

- Abdillah, M. R. (2021). Leader Humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76-91.
- Amanda, D. R. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Roda Pasifik Mandiri Semarang. *Jurnal Manajemen*.
- Anasrulloh, M. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 BMT Di Tulungagung). *JEMA Vol. 11 No. 1 Agustus 2013*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barab, S. A., & Plucker, J. A. (2002). Smart people or smart contexts? Cognition, ability, and talent development in an age of situated approaches to knowing and learning. *Educational Psychologist*, 37(3), 165-182.
- Boyatzis, Richard E. (2011). *Managerial and Leadership competencies: a behavioral approach to emotional, social and cognitive intelligence*. SAGE Publications, 15(2), 91 – 100.
- Cahyani, N.L., Rumape, P., Liando, D.M. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal POLITICO*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/16279/15782>.
- Goleman, Daniel. & Cherniss, Cary. (2001). *The emotionally intelligence workplace: how to select, measure, and improve emotional intelligence in individuals, group, and organizations*. San Fransisco: Jossey-Bass A Wiley Company.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Imron. (2018). *Aspek spiritualitas dalam kinerja*. Magelang: Unimma Press.
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig, 2005. *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi: Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya (Vol. 2). Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Simatupang, S dan Efendi. (2020). Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen (Edisi Eelektronik)*. Volume 11, Issue 2, 01 Desember 2020, Pages. 152-161.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widiyaningrum, Setyanti, S.W.L Hana, Sampeadi. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Di PDAM Kabupaten Jember.