

## PENGARUH Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

**Risman Umar, Mashur Razak, Saripuddin D**

Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [risman\\_u@yahoo.com](mailto:risman_u@yahoo.com) , [mashur\\_razak@yahoo.co.id](mailto:mashur_razak@yahoo.co.id) , [saripuddinlagu66@gmail.com](mailto:saripuddinlagu66@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan motivasi, karakteristik individu, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Pelaksanaan penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 orang pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Sehingga sampel sebanyak 95 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, serta variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Kata kunci : motivasi, karakteristik individu, disiplin dan kinerja

### Abstrack

*The study aims to determine and analyze the effect of partially and simultaneously motivation, individual characteristics, and work motivation on employee performance at the Pinrang District Secretariat, as well as the most dominant variable influencing employee performance at the Pinrang District Secretariat. This type of research is descriptive quantitative, while the nature of the research is descriptive explanatory research. The study was conducted at the Pinrang Regency Regional Secretariat. Implementation of research for 3 months. The population in this study amounted to 95 employees in the Pinrang District Secretariat. The sample in this study is the entire population taken as a sample. Thus the number of samples is equal to the population (census or saturated sample). So that a sample of 95 employees at the Pinrang District Secretariat. Data analysis method used in this research is multiple linear regression model (multiple regression analysis).*

*The results showed that there was a partial and simultaneous influence of emotional intelligence, individual characteristics and work motivation on the performance of the Pinrang*

*District Secretariat staff, as well as the most dominant work motivation variable affecting the performance of the Pinrang District Secretariat staff.*

Keywords: motivation, individual characteristics, discipline and performance

## PENDAHULUAN

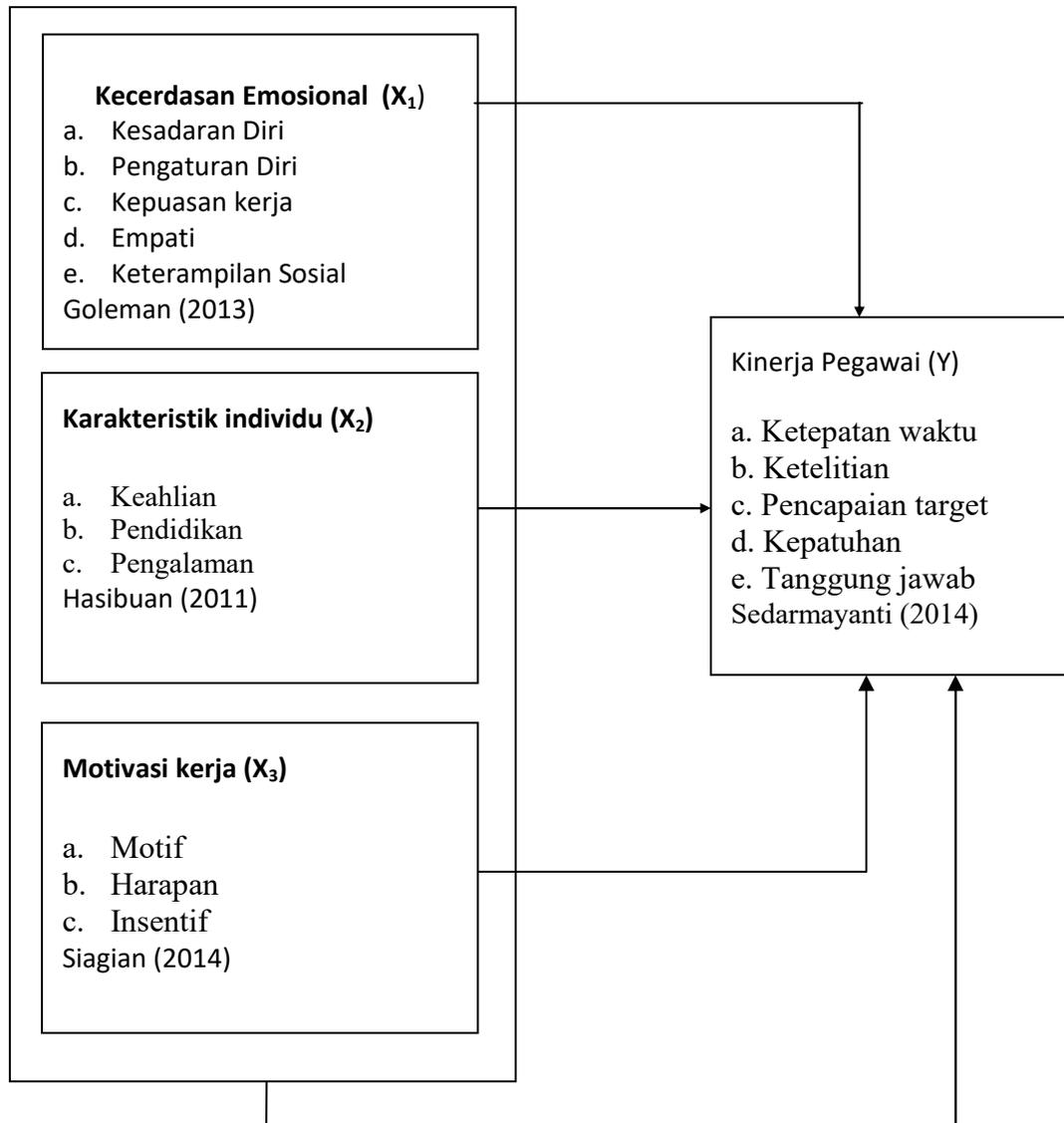
Problematika sumber daya manusia menjadi hal penting bagi semua lini kehidupan organisasi. Dalam organisasi yang paling berperan utama dalam setiap kegiatan organisasi adalah sumberdaya manusia meskipun tetap didukung oleh saran dan prasarana yang memadai. Dengan sarana dan prasarana yang memadai akan turut berkontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan *output* yang memuaskan. Dilain sisi sumber dana juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga organisasi akan semakin dekat dengan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2015). Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan poin vital demi tercapainya tujuan organisasi sehingga sumberdaya manusia perlu untuk dipenuhi segala kebutuhan pokoknya.

Dengan memenuhi segala kebutuhan pokok sumberdaya manusia maka diharapkan mereka mampu dan mau untuk memberikan segala tenaga dan pikirannya untuk memberikan hasil terbaik dengan menunjukkan kinerja terbaik mereka, sebab untuk mengukur dapat tercapainya tujuan organisasi dengan melihat kinerja mereka dengan memperhatikan hasil yang mereka berikan.

Kinerja organisasi ditentukan oleh seberapa baik kinerja para pegawai, semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja organisasi, sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka kinerja organisasi juga akan buruk yang akan berimbas pada semakin terbelakainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemauan para pekerja dalam memberikan sumbangan tenaga dan pikiran yang dapat diukur seberapa besar hasil yang diberikan yang dilaksanakan sesuai amanah yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2015), “kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu 1. Faktor Individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); 2. Faktor Psikologis (persepsi, *Attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi); 3. Faktor Organisasi ( sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, *Job Design*)”.

Dalam organisasi atau perusahaan pentingnya manajemen sumberdaya manusia terlebih pada merekrut pegawai sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi. Maka dalam proses perekrutannya pentingnya impementasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi dan tentunya dengan jaminan ahli dibidangnya sehingga akan memberikan kinerja yang baik. Kualitas organisasi dapat dilihat sebagaimana kinerja para pegawainya sehingga untuk mendapatkan kinerja organisasi yang baik perlu dibarengi dengan kinerja para pegawai yang baik pula (Siagian, 2010).

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas maka dapat dilihat dalam kerangka pikir penelitian sebagai berikut.



Berdasarkan kerangka pikir penelitian, maka dapat dikemukakan hipotesis adalah:

1. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
4. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik individu, dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif *explanatory research* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara

variabel dengan variabel yang lain Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- X<sub>1</sub> = Kecerdasan emosional
- X<sub>2</sub> = Karakteristik individu
- X<sub>3</sub> = Motivasi kerja
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi
- e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.6 : Hasil Perhitungan Regresi

| Model |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                            |        |      |                         |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardize d Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                       |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | -9.693                      | 4.424      |                            | -2.440 | .017 |                         |       |
|       | X1         | .652                        | .262       | .221                       | 2.737  | .007 | .545                    | 1.834 |
|       | X2         | .764                        | .258       | .308                       | 3.425  | .001 | .442                    | 2.260 |
|       | X3         | 1.112                       | .238       | .406                       | 4.732  | .000 | .485                    | 2.062 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -9,693 + 0,652X_1 + 0,764X_2 + 1,112X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -9,693 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar -9,693.
2. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>) sebesar 0,652 berarti ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,652 sehingga apabila skor kecerdasan emosional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,652 poin.
3. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X<sub>2</sub>) sebesar 0,764 berarti ada pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,764 sehingga apabila skor karakteristik individu naik 1 poin maka akan diikuti

dengan kenaikan skor kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,764 poin.

4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,112 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 1,112 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 1,112 poin.

### 1. Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,764, dengan adanya karakteristik individu dalam diri pegawai berarti Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,764 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,425 > nilai  $t_{tabel}$  1,986 dan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel karakteristik individu, dengan demikian maka secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Handoko (2013) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe". Hasil penelitian menunjukkan secara serempak bahwa gaya kepemimpinan dan karakteristik individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe.

### 2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,112 menunjukkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang mampu mengarahkan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah menjadi ketentuan dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,6707 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  4,732 > nilai  $t_{tabel}$  1,986 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang perlu memperbaiki motivasi kerja pegawai agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal (Mathis dan Jhon, 2011).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Rivai (2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Pengaruh yang ditunjukkan diantara kedua variabel dikatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Motivasi, Karakteristik individu dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: motivasi ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Secara parsial masing-masing variabel bebas: motivasi ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang harus lebih memperhatikan variabel motivasi kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar -9,693 artinya jika nilai variabel bebas ( $X$ ) nilainya 0 maka variabel terikat ( $Y$ ) nilainya sebesar -9,693. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas ( $X$ ) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas ( $X$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas ( $X$ ).

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,675 (67.5%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (motivasi, karakteristik individu dan motivasi kerja) mampu menjelaskan sebesar 67.5% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $R$  sebesar 0.822 (82,2%).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Goleman (2000), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

#### **Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.10. berikut :

Tabel 5.10 : Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1296.895       | 3  | 432.298     | 63.034 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 624.094        | 91 | 6.858       |        |                   |
|       | Total      | 1920.989       | 94 |             |        |                   |

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis
  - $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
  - $H_1 : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..
- b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$   
Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 63,034 dengan signifikan 0,000.
- c) Menentukan kriteria penerimaan  
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df (n-1) = 94 dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,70$ .
- d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$   
Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 63,034, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 63,034$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11 : Hasil Uji Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .822 <sup>a</sup> | .675     | .664              | 2.61881                    | 1.673         |

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,675 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 67,5%, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai

koefisien regresi sebesar 0,652 sebab motivasi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,652 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} 2,737 >$  nilai  $t_{tabel} 1,986$  dan tingkat signifikansi 0,007. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel motivasi, maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Bambang (2004) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yakni motivasi, karakteristik individu, dan variabel motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi, karakteristik individu, dan variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
5. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kecerdasan emosional, karakteristik individu dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel motivasi kerja ( $X_3$ ).

## SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu :

1. Motivasi kerja perlu mendapat perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan dengan memberi arahan kepada pegawai berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai agar kinerja pegawai dapat berubah menjadi lebih baik dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Motivasi pegawai dalam bekerja perlu ditingkatkan oleh pimpinan dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide-ide atau pendapat sehingga pegawai akan merasa dihargai dengan timbulnya perasaan bangga dan berguna menjadi bagian dari organisasi pada posisi/kedudukan pegawai saat ini, dengan memberikan masukan atau pujian seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan pegawai dengan demikian pegawai akan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.
3. Kinerja pegawai harus menjadi perhatian pimpinan, yaitu: dengan memberikan masukan kepada pegawai agar tidak selalu menunda pekerjaan dan berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan adalah metode survei yang memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, Daniel.(2000). *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*. Surabaya. Pustaka Ilmu.
- Handoko, 2013. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP, 2015. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis,Robert L dan Jhon H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2015. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipata.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.