

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KESEJAHTERAAN PEGAWAI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITLATAS POLDA SULSEL

Syamsul^{*1}, Badaruddin², Andi Ririn Oktaviani³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}syamsulsamsat19@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³ririn@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai Ditlantast Polda Sulsel. Pendekatan Penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan di Ditlantast Polda Sulsel. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Februari – Maret 2022. Populasi penelitian adalah semua pegawai Ditlantast Polda Sulsel yang berjumlah 164 orang. Pemilihan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode dengan rumus Slovin sebanyak 83 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Ditlantast Polda Sulsel yang ditunjukkan dengan nilai thitung (0,322) < ttabel (1,993) dengan nilai signifikan yaitu 0,748 > 0,05. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan pegawai secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Ditlantast Polda Sulsel yang ditunjukkan dengan nilai thitung (18,523) > ttabel (1,993) dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Ditlantast Polda Sulsel yang ditunjukkan dengan nilai thitung (5,218) > ttabel (1,993) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,000 < 0,05. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional, kesejahteraan keluarga dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Ditlantast Polda Sulsel ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 492,297 > Ftabel 2,70.5) Variabel kesejahteraan pegawai paling dominan terhadap kinerja pegawai Ditlantast Polda Sulsel dengan nilai determinasi sebesar 0,792.

Kata kunci : Kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, motivasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: the effect of emotional intelligence, employee welfare, and motivation on the performance of the Ditlantast Polda South Sulawesi employees. This research used survey research. The research was conducted at the Ditlantast Polda South Sulawesi Province. The time of this research was carried out in February – March 2022. The research population was all 164 employees of the Ditlantast Polda South Sulawesi. The sample selection of this study was carried out using the Slovin method with 83 participants.

The results showed that: 1) There was no positive and significant influence on emotional intelligence partially on the performance of the Ditlantast Polda South Sulawesi employees as indicated by the tcount (0.322) < ttable (1.993) with a significant value of 0.748 > 0.05. 2) There is a positive and significant influence on the welfare of employees partially on the performance of the Ditlantast Polda South Sulawesi employees as indicated by the value of tcount (18,523) > ttable (1,993) with a significant value of 0.000 < 0.05. 3) There is a positive and significant influence of individual motivation partially on the performance of the Ditlantast Polda South Sulawesi employees as indicated by the value of tcount (5.218) > ttable (1.993) with a significant value of 0.000 < 0.05. 4) There is a positive and significant effect of emotional intelligence, family welfare, and motivation simultaneously on the performance of the employees of the Ditlantast Polda South Sulawesi employees, as indicated by the Fcount of 492.297 > Ftable 2.70.5) The variable of employee welfare is the most dominant on employee performance Ditlantast Polda South Sulawesi with a determination value of 0.792 in this research.

Keywords : Emotional Intelligence, Employee Welfare, Motivation, Employee

PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan atau kemampuan sosial. (Hidayat, 2009)

Kesejahteraan pegawai adalah pemenuhan kebutuhan pegawai oleh organisasi. Dalam mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik serta mendorong produktivitas, ketenangan dan semangat kerja dalam organisasi dibutuhkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawainya baik rohani maupun jasmaninya.

Terdapat berbagai istilah yang digunakan dalam program kesejahteraan, seperti yang dikemukakan oleh (Hasanah, 2016) adalah : “kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket “benefits” dan program-program pelayanan pegawai dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang” . Dan menurut Hasna (2019) adalah : “Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai”.

Dalam mencapai tujuan organisasi pegawai diharapkan memberikan kontribusi positif melalui kontribusi manajemen dalam meningkatkan motivasi pegawainya. Motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tanpa Motivasi pegawai tidak akan mampu memberikan sumbangsih terbaiknya kepada instansi atau organisasi tempatnya bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi keberhasilan dan peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi juga dapat mempengaruhi hasil akhir individu dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Motivasi adalah serangkaian sikap yang sangat mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dorongan tersebut berasal dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (*drive*) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif (Dwinanda, 2022).

Motivasi juga merupakan perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal suatu organisasi. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai H. V. & Sagala, 2010). Motivasi yang datang dari dalam diri sendiri jauh lebih baik dan merupakan tuntutan dari kebanyakan organisasi.

Melihat betapa pentingnya kinerja pegawai pada instansi pemerintahan dalam mendukung kelancaran pekerjaan instansi tersebut, maka harus dilakukan upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh Hariandja (2002) setelah sumber daya manusia telah diperoleh, pemerintah juga perlu memperhatikan pentingnya pengembangan bagi pegawai seperti pelatihan secara merata guna mengasah keterampilan kerja sesuai dengan bidang kerjanya.

Kinerja adalah gambaran dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ada di dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2006). Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin, 2022). Menurut Mubyl dan Dwinanda (2019), kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri. Bahasoan dan Dwinanda (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuannya dapat direalisasikan secara tepat. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Palan dalam (Dwinanda, 2022) menyebutkan bahwa kinerja akan efektif apabila terdapat tiga elemen di dalamnya yaitu kemampuan individu, peran yang diemban dan kualifikasi pekerjaannya, serta situasi dan kondisi organisasi.

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tidaklah mudah, karena kinerja yang baik dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya antara lain kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, motivasi dan lain-lain dapat dikelola dengan baik dan diterima oleh pegawai di dalam suatu organisasi/organisasi. Penelitian lain menemukan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aparatur Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai kemampuan dan keahlian berupa skill dan latar belakang pendidikan atau kompetensi dalam menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan. Dalam prosesnya akan dilihat kompetensi seseorang melalui pengetahuan dan latar belakang pendidikan, keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, agar didapat aparatur yang terampil, cerdas, produktif, kreatif dan inovatif.

Upaya-upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih termasuk penyelenggaraan pelayanan publik, tentulah memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik. Olehnya dibutuhkan profesionalisme dalam memberikan pelayanan yang proporsional kepada masyarakat dan tidak sekedar penugasan saja.

Tuntutan masyarakat agar terciptanya tata kelola pemerintahan utamanya pada sektor pelayanan publik harus dilandasi good governance dan clean governance yang mengharuskan institusi Polri sebagai sub sistem di bidang pelayanan publik dituntut untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas secara profesional dan akuntabel. (Indonesia, 2009) Untuk maksud tersebut Polri dituntut sedini mungkin secara terus-menerus dan dari waktu ke waktu untuk senantiasa dapat meningkatkan mutu pelayanannya yaitu melalui pelayanan yang transparan dengan artian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat haruslah dilaksanakan secara cepat, tepat, tidak berbelit-belit, komunikatif, profesional dan proporsional, serta tetap berorientasi pada kepuasan masyarakat. (Indonesia, 2002) Hal ini sesuai dengan harapan masyarakat yang berada dalam suasana permasalahan bangsa antara lain: Pertama, merosotnya kewibawaan bangsa; Kedua, melemahnya sendi-sendi perekonomian negara; Ketiga, merebaknya intoleransi dan krisis kepribadian bangsa. Permasalahan bangsa ini, sudah menjadi sasaran prioritas pemerintahan Jokowi agar negara tetap berdaulat dalam politik, mandiri dalam ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan di dalam Program Nawacita yang selanjutnya diakselerasi oleh Polri di dalam visi, misi, program prioritas dan program quick wins yang dilandasi prinsip-prinsip profesional, modern dan terpercaya.

Ditlantas Polda Sulsel Ditlantas bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah

lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta patroli jalan raya yang didukung teknologi Informasi dan Komunikasi serta mewujudkan Kamseltibcarlantas; Dalam melaksanakan tugas, Ditlantas menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, administrasi dan ketatausahaan, serta pengelolaan keuangan;
- b. pembinaan manajemen operasional dan pelatihan, mengembangkan sistem teknologi informasi dan komunikasi lalu lintas, penyelenggaraan Anev serta pengelolaan informasi dan dokumentasi lalu lintas;
- c. penyelenggaraan Dikmas Lantas, pengoperasionalan rekayasa lalu lintas dan angkutan jalan, penyelenggaraan standardisasi cegah dan tindak serta pelaksanaan audit dan inspeksi di bidang lalu lintas;
- d. pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan Lalu lintas, penegakan hukum termasuk tata tertib, penanganan kecelakaan, pelanggaran, dan, TPTKP laka lantas;
- e. penyelenggaraan dan pembinaan pelaksanaan Regident kendaraan bermotor, SIM, STNK, dan BPKB serta penyiapan material SBST; dan penyelenggaraan kegiatan Turjagwali.

Dari seluruh aktivitas yang dilaksanakan Ditlantas Polda Sulsel Berikut Realisasi Capaian Tahun 2019-2021.

Tabel 1. Realisasi Capaian Tahun 2019-2021

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2019	100%	99,70%
2	2020	100%	99,44%
3	2021	100%	99,23%

Sumber : Laporan Tahunan Ditlantas Polda Sulsel

Capaian tersebut sangatlah signifikan karena terjadi penurunan capaian secara beruntun dalam 3 tahun terakhir. Hal ini memungkinkan adanya kecenderungan terhadap penurunan kinerja yang tidak sesuai dengan target. Pada kesempatan ini peneliti mencoba memahami hal tersebut dari sudut pandang kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai dan motivasi yang ada.

Hal yang paling mendasar yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah adanya kontribusi antara kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai dan motivasi terhadap adanya penurunan kinerja meskipun hal penurunan kinerja tersebut terbilang tidak signifikan. Namun demikian, diharapkan adanya temuan ini dapat memberikan dukungan dalam peningkatan kerja melalui berbagai tindakan peningkatan kapabilitas kecerdasan emosional, peningkatan kesejahteraan pegawai serta peningkatan motivasi bagai pegawai Ditlantas Polda Sulsel.

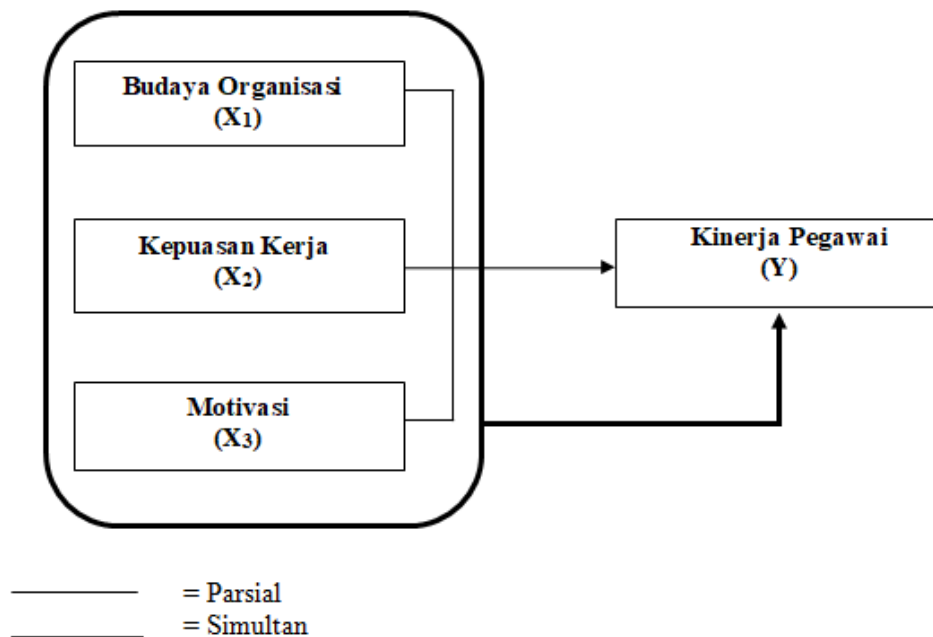
Sebagaimana dikemukakan oleh Mahdani, dkk (2017) pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel mediasi kepuasan kerja, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel mediasi kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel mediasi kepuasan kerja dan juga terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel mediasi antara variabel eksogen (motivasi, keadilan organisasi, dan kecerdasan emosional) terhadap variabel

endogen (kinerja pegawai). Dalam penelitian ini telah memastikan adanya pengaruh terhadap objek penelitian yaitu kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja.

Demikian halnya Rempowatu, dkk (2020) menemukan bahwa berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan : (1) Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mogondow; (2) Kesejahteraan punya korelasi dan daya penentu (determinasi) yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mogondow. Penelitian ini merekomendasikan : (1) Kesejahteraan pegawai harus ditingkatkan seiring dengan peningkatan kebutuhan pegawai, yaitu dengan terus memperbaiki kompensasi (gaji dan tunjangan) serta pemberian insentif kinerja sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan; (2) Kinerja pegawai harus dinilai secara objektif dan konsisten untuk pemberian tunjangan atau insentif kinerja. Penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja sejalan dengan objek yang akan diteliti.

Melalui hal tersebut, penulis memandang perlu mengangkat penelitian dengan variabel tersebut, bahwa kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai dan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Ditlantas Polda Sulsel, oleh karena itu penulis mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ditlantas Polda Sulsel”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diungkapkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel?
2. Apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel?

4. Apakah kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebab data disajikan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2015), penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan menggunakan angka, termasuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, menafsirkan data menggunakan alat statistik dan menyimpulkan hasil penelitian. Pendekatan kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif-induktif karena berangkat pada kerangka teori, gagasan para ahli, serta penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian kuantitatif pada umumnya adalah pengembangan penelitian atau pengujian kembali untuk membuktikan derajat kebenaran sebuah fenomena.

Kegiatan penelitian dilaksanakan di Ditlantas Polda Sulsel. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 1 (satu) bulan yaitu pada bulan Januari - Februari 2022.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN Ditlantas Polda Sulsel yaitu sebanyak 164 orang. Sampel dalam penelitian ini diolah berdasarkan prinsip pengambilan sampel non random sampling dimana tidak semua anggota sampel diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel menggunakan rumus slovin dimana populasi sebanyak 164 orang (Populasi), sehingga ditentukan sampel berdasarkan rumus slovin berikut sebanyak 83 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisa kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	0,564	0,657		0,859	0,393		
	Kecerdasan Emosional	0,009	0,027	0,009	0,322	0,748	0,810	1,234
	Kesejahteraan Pegawai	0,381	0,021	0,792	18,523	0,000	0,351	2,848
	Motivasi	0,205	0,039	0,214	5,218	0,000	0,380	2,628

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2022

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Kecerdasan emosional (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Berikut hasil uji Regresi Linier Berganda.

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,564 + 0,009X1 + 0,381X2 + 0,205X3$$

Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar 0,564. Hal ini berarti jika variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kesejahteraan Pegawai (X2) dan Motivasi (X3) bernilai nol maka Kinerja Pegawai adalah tetap sebesar 0,564.

Variabel Kecerdasan Emosional (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,009. Artinya setiap kenaikan 1 tingkat variabel Kecerdasan Emosional (X1) maka mengakibatkan kinerja bertambah sebesar 0,009 dengan asumsi variabel lain tidak mempengaruhi atau = 0.

Variabel Kesejahteraan Pegawai (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,381. Artinya setiap kenaikan 1 tingkat variabel Kesejahteraan Pegawai (X2), maka akan mengakibatkan bertambahnya nilai kinerja sebesar 0,381 dengan asumsi variabel yang lain tidak mempengaruhi atau sama dengan nol, atau dengan kata lain jika variabel Kesejahteraan Pegawai (X2) meningkat maka kinerja turut pula mengalami peningkatan.

Variabel Motivasi (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,205. Artinya Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,205.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	Signifikansi
Kecerdasan Emosional (X1)	0,322	0,748
Kesejahteraan Pegawai (X2)	18,523	0,000
Motivasi (X3)	5,218	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah dengan SPSS)

Dengan melihat nilai ttabel sebesar 1,993 dan taraf signifikansi 0,05 maka tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional dengan nilai thitung 0,322 lebih kecil daripada ttabel yaitu 1,993 dan nilai signifikansi 0,748 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel.
2. Kesejahteraan Pegawai dengan nilai thitung 5,218 lebih besar daripada ttabel yaitu 1,993 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel.
3. Motivasi dengan nilai thitung 5,218 lebih besar daripada ttabel yaitu 1,993 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507,824	3	169,275	492,297	,000 ^b
	Residual	27,164	79	0,344		
	Total	534,988	82			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan melihat hasil yang diperoleh menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows, bahwa nilai fhitung sebesar 492,297 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar $492,297 > f_{tabel}$ sebesar 2,70 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya adalah secara simultan Kecerdasan Emosional (X1), Kesejahteraan Pegawai (X2) dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji β

Variabel	Beta	Signifikansi
Kecerdasan Emosional (X1)	0,009	0,748
Kesejahteraan Pegawai (X2)	0,792	0,000
Motivasi (X3)	0,214	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah dengan SPSS)

Berdasarkan hasil nilai beta standardized telah diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kecerdasan Emosional (X1), Kesejahteraan Pegawai (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dapat dimaknai bahwa variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai pada Ditlantas Polda Sulsel adalah variabel Kesejahteraan Pegawai (X2) dengan nilai beta sebesar 0,009, kemudian variabel Motivasi Kerja (X3) dengan nilai 0,214 dan variabel terendah yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,009.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,974 ^a	0,949	0,947	0,586	2,176

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah dengan SPSS)

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,949 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1), Kesejahteraan Pegawai (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,949 atau 94,9 %. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional (X_1), Kesejahteraan Pegawai (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Sedangkan sisanya 5,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Ditlintas Polda Sulsel

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kecerdasan emosional nilai thitung ($0,322$) < t_{tabel} ($1,993$) dengan nilai signifikan yaitu $0,748 > 0,05$ dan koefisien $0,009$. Artinya secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlintas Polda Sulsel.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Fona Mahdani (2017) yang dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Banda Aceh.

Demikian halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016) pada jurnal yang berjudul pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan profesionalisme sebagai variabel intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1), bahwa ditemukan nilai thitung $1,913$ lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar $1,96$. Nilai Original Sample adalah positif yaitu $0,175$ menyimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme adalah positif dan tidak signifikan. Kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam bekerja

Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Ditlintas Polda Sulsel

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kesejahteraan pegawai nilai thitung ($18,523$) > t_{tabel} ($1,993$) dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan koefisien $0,381$. Artinya secara parsial kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlintas Polda Sulsel.

Menurut buku Malayu SP Hasibuan menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan terhadap pegawai secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah masalah kesejahteraan yang merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung. Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Program kesejahteraan pegawai akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai. Sebagai perwujudan apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa aman bagi seluruh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerja akan meningkat. (Komala, 2020)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Ditlintas Polda Sulsel

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai thitung ($5,218$) > t_{tabel} ($1,993$) dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan koefisien $0,205$. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlintas Polda Sulsel.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Cofifah, dkk (2015) pada PT. Mitra Mandiri Perkasa Sidoarjo yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Mitra Mandiri Perkasa Sidoarjo.

Sikap motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Menurut Effendi yang dikutip oleh Manullang dan Manullang (2004:193) dalam bukunya Manajemen Personalia mengemukakan bahwa : Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Dengan adanya motivasi pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Ditlintas Polda Sulsel

Berdasarkan hasil penelitian telah diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,564 artinya jika nilai variabel bebas (kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,564.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 492,297 > Ftabel 2,93. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlintas Polda Sulsel.

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Ditlintas Polda Sulsel

Berdasarkan hasil nilai beta standardized yang diperoleh diketahui bahwa variabel-variabel kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlintas Polda Sulsel dan yang menjadi variabel paling dominan adalah variabel kesejahteraan pegawai (X2) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,792.

KESIMPULAN

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diungkapkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Ditlintas Polda Sulsel. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kecerdasan emosional nilai thitung (0,322) < ttabel (1,993) dengan nilai signifikan yaitu 0,748 > 0,05 dan koefisien 0,009. Artinya secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlintas Polda Sulsel. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam bekerja.

2. Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kesejahteraan pegawai nilai thitung ($18,523$) > ttabel ($1,993$) dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan koefisien $0,381$. Artinya secara parsial kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel. Menurut buku Malayu SP Hasibuan menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan terhadap pegawai secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai thitung ($5,218$) > ttabel ($1,993$) dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan koefisien $0,205$. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel. Motivasi dapat membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.
4. Kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel. Berdasarkan hasil penelitian telah diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar $0,564$ artinya jika nilai variabel bebas (kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar $0,564$. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $492,297 > Ftabel 2,93$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel adalah variabel Kesejahteraan Pegawai. Berdasarkan hasil nilai beta standardized yang diperoleh diketahui bahwa variabel- variabel kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel dan yang menjadi variabel paling dominan adalah variabel kesejahteraan pegawai (X_2) dengan nilai yang paling besar yaitu $0,792$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian., & Ary, G. (2006). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan.Spiritual*. Arga.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Bradberry, Travis., & Greaves. (2007). *Menerapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga*. Think Yogyakarta.
- Cahyasumirat, G. (2006). pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada internal auditor pt. bank abc).
- Dalyono. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Rineka Cipta.

- Devi, E. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada pegawai outsourcing pt semeru karya buana semarang).
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Elliot, A., & Covington, M. (2001). Approach and Avoidance Motivation. *Educational Psychology Review*, 13. <https://doi.org/10.1023/A:1009009018235>.
- Erri, D., & Fajrin, A, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83. <https://doi.org/10.31294/jp.v16i1.3228>.
- Fadillah, B., Widodo, H, D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai melalui kepuasan kerja pegawai produksi bagian jamu tradisional unit kaligawe pt. Njonja meneer semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 0(0), Article 0. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2202>.
- Ghozali, I. (2013). Analisis multivariat dengan program SPSS Edisi ke-3. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2005). Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi Working with Emotional Intelligence (1st ed.). Gramedia Pustaka Utam.
- Gomes, J, F., & Schmid, L. (2010). Levered Returns. *The Journal of Finance*, 65(2), 467-494. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2009.01541.x>.
- Hariandja, M, T, E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.
- Hartati., & Netty. (2004). Islam dan Psikologi. PT. Raja Grafindo.
- Hasanah, N, U. (2016, January 2). Manajemen sdm pendidikan: makalah manajemen sdm pendidikan. *Manajemen sdm pendidikan*. <http://mynewblognidaulharahap.blogspot.com/2016/01/makalah-manajemen-sdm-pendidikan.html>.
- Hasibuan, M, S, P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

- Hasna, F, hapriya. (2019, November 18). Administrasi Kepegawaian: Kesejahteraan Pegawai. *Administrasi Kepegawaian*.
https://febrihapriyahasma.blogspot.com/2019/11/kesejahteraan-pegawai_18.html.
- Hidayat. (2009). Pengendalian Diri Salah Satu Keterampilan Kecerdasan Emosional Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Sejak Dini.
<https://media.neliti.com/media/publications/148462-ID-pengendalian-diri-salah-satu-keterampilan.pdf>.
- Indonesia. (2002). UU_2_2002.pdf. https://www3.bkpm.go.id/images/uploads/prosedur_investasi/file_upload/UU_2_2002.pdf.
- Indonesia. (2009a). UU No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial [JDIH BPK RI].
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38601/uu-no-11-tahun-2009>.
- Indonesia. (2009b). Uu_no_22_tahun_2009.pdf. https://pih.kemlu.go.id/files/uu_no_22_tahun_2009.pdf.
- Indonesia, R, I. (2014). Undang—Undang RI No. 5 Tahun 2014. Kemenkeu.
<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2014/5TAHUN2014UU.htm>.
- Locke, K. (2002). Book Review: Qualitative Research and Evaluation Methods, 3rd ed., by Michael Quinn Patton (2001). Thousand Oaks, CA: Sage, 688 pages. *Organizational Research Methods - ORGAN RES METHODS*, 5, 299–301.
<https://doi.org/10.1177/10928102005003006>.
- Mahdani, F., Hafasnuddin, & Adam, M. (2017). Pengaruh motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai (studi pada kanwil pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Banda aceh). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 1.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik (Pertama)*. BPFE. Yogyakarta.
- Mindtools.com. (2022). Emotional Intelligence: Developing Strong “People Skills.”
http://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_59.htm.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Pintrich, P, R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 92(3), 544–555.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.92.3.544>.

- Psikologi, Uma. (2018). kecerdasan emosi. <https://psikologi.uma.ac.id/wp-content/uploads/2018/12/kecerdasan-emosi.pdf>.
- Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (2020). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di inspektorat daerah kabupaten bolaang mongondow. *Jurnal administrasi publik*, 6(90), Article 90. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/28937>.
- Rivai, H, V., & Sagala, E, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (2nd ed.). PT. Rajagrafindo.
- Robbins, S, P. (2003). *Organizational Behavior*. Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Rose, Colin., & Malcom, J, Nicholl. (2002). *Cara Belajar Cepat Abad XXI*, Terjemahan Dedy Ahimsa 2002. Nuansa.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia, and Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga. CV. Mandar Maju.
- Sinulingga, S. (2011). *Metode penelitian* (Ed.1). USU Press.
- Subardjono, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan nasional (disdiknas) dan kebudayaan kabupaten oku timur. *Jurnal aktual*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.47232/aktual.v15i1.8>.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. verywellmind.com. (2022). Why Empathy Is Important. Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562>.
- Syarif, F., Firman, A., & Saripuddin, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 1(1), 144-157.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Salemba Empat.
- Yusuf. (2009). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Rosda Karya.