

# PERAN SIKAP DAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKALONGAN

Erika Wulan Arum Dina Rizki  
12211528

Program Studi Manajemen Universitas BPD  
[erikadinarizki@gmail.com](mailto:erikadinarizki@gmail.com)

---

## Abstrak

Kinerja pegawai instansi pemerintahan kini menjadi representasi langsung dari kepercayaan publik terhadap institusi negara. Dinas Perhubungan Kota Pekalongan sebagai instansi publik memiliki tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan yang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis pegawai. *Emotional Intelligence Theory* dan *Theory of Work Performance* digunakan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh sikap kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 109 responden dan dianalisis melalui regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja, serta sikap kerja dan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, sikap kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

---

## Abstract

*Employee performance in government institutions now directly reflects public trust in state agencies. The Department of Transportation of Pekalongan City, as a public institution, faces challenges in maintaining service quality that is determined not only by technical abilities but also by employees' psychological factors. Emotional Intelligence Theory and the Theory of Work Performance are used to examine the influence of emotional intelligence on employee performance, mediated by work attitude and work motivation. This study employs a quantitative approach with 109 respondents and is analyzed using multiple linear regression. The results show that all variables affect performance, and both work attitude and work motivation successfully mediate the influence of emotional intelligence on employee performance.*

*Keyword: Emotional intelligence, work attitude, work motivation, employee performance*

---

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam organisasi pemerintah. Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas dan performa pegawainya, baik dari segi kompetensi secara teknis maupun dari segi psikologis, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan dinamis mendorong setiap instansi pemerintah untuk tidak hanya fokus pada pemenuhan tugas secara administratif, tetapi juga mengedepankan efisiensi, kecepatan, serta ketepatan layanan yang diberikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak lagi hanya terbatas pada peningkatan kapasitas teknis, melainkan juga mencakup aspek psikologis dan sosial yang mendukung performa kerja secara menyeluruh. Kinerja pegawai instansi pemerintahan kini menjadi representasi langsung dari kepercayaan publik terhadap institusi negara.

Kinerja pegawai pemerintahan juga tercermin pada Dinas Perhubungan Kota Pekalongan yang memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran transportasi, ketertiban lalu lintas, serta pelayanan mobilitas masyarakat. Instansi ini didukung oleh pegawai dengan beragam status kepegawaian, mulai dari ASN, tenaga kontrak, hingga tenaga kegiatan. Untuk melihat gambaran kinerja instansi secara keseluruhan, berikut disajikan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Perhubungan Kota Pekalongan tahun 2024:

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Tahun 2024

<i>Sasaran</i>	<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Capaian (%)</i>	<i>Kategori</i>
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	76,35	77,15	101,15	Tercapai

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perhubungan Kota Pekalongan, 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa capaian kinerja Dinas Perhubungan Kota Pekalongan pada tahun 2024 sudah memenuhi target dengan nilai realisasi SAKIP sebesar 77,15 atau 101,15% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa secara kelembagaan, Dinas Perhubungan telah berhasil mempertahankan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Namun demikian, capaian positif tersebut tidak serta-merta menggambarkan kondisi kinerja pegawai secara individual, terutama dalam aspek kedisiplinan, motivasi, dan sikap kerja yang menjadi penentu kualitas pelayanan publik.

Selain dari data laporan kinerja instansi pemerintah tersebut, pra-survei juga dilaksanakan untuk memperoleh gambaran kondisi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 11 pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan menunjukkan temuan awal yang baik. Seluruh responden memperlihatkan kinerja yang tinggi, dengan 90,9% menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, seluruh pegawai memiliki sikap kerja positif, dan 96,9% menyatakan memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, hasil positif ini belum memberikan penjelasan utuh mengenai faktor-faktor internal yang berkontribusi terhadap pencapaian tersebut. Hasil pra-survei dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Pra-survei terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan

<i>Variabel</i>	<i>No.</i>	<i>Pertanyaan</i>	<i>Jawaban Persentase</i>	
			<i>Ya</i>	<i>Tidak</i>
Kinerja Pegawai	1.	Apakah Anda merasa bahwa kualitas kerja Anda memenuhi standar yang diharapkan?	100%	
	2.	Apakah Anda selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan?	100%	
	3.	Apakah Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada rekan kerja?	100%	
Kecerdasan Emosional	4.	Apakah Anda mampu memahami perasaan diri sendiri ketika menghadapi tekanan dalam bekerja?	81,8%	18,2%
	5.	Apakah Anda dapat mengelola emosi Anda dengan baik saat menghadapi tekanan di tempat kerja?	90,9%	9,1%
	6.	Apakah Anda merasa peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh orang lain di tempat kerja?	100%	

Variabel	No.	Pertanyaan	Jawaban Persentase	
			Ya	Tidak
Sikap Kerja	7.	Apakah Anda selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja?	100%	
	8.	Apakah Anda merasa bahwa Anda selalu bersikap jujur dalam setiap tindakan di tempat kerja?	100%	
	9.	Apakah Anda sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa diminta?	100%	
Motivasi Kerja	10.	Apakah Anda merasa termotivasi bekerja lebih baik ketika mendapatkan penghargaan atas kinerja Anda?	100%	
	11.	Apakah Anda memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja?	100%	
	12.	Apakah Anda merasa kebutuhan Anda sebagai pegawai terpenuhi di tempat kerja?	90,9%	9,1%

Sumber: Data diolah, 2025

Meskipun hasil pra-survei menunjukkan hasil yang baik, namun berdasarkan hasil rekapitulasi yang dilakukan masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan terbukti pada data presensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan tahun 2024 pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Presensi Pegawai Non ASN Dinas Perhubungan Kota Pekalongan 2024

Keterangan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
C	0%	0%	0%	1%	2%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
DL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%
I	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
IT	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
LM	10%	14%	12%	12%	10%	10%	10%	6%	4%	5%	7%	6%
OK	66%	65%	62%	49%	62%	65%	64%	73%	78%	71%	70%	69%
S	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%
T1	15%	13%	20%	16%	12%	13%	14%	14%	11%	12%	17%	13%
TM	9%	8%	7%	22%	12%	8%	8%	5%	5%	9%	4%	8%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

C	:	Cuti	OK	:	Masuk
DL	:	Dinas Luar	S	:	Sakit
I	:	Izin	T1	:	Terlambat (1-60 menit)
IT	:	Izin Terlambat	TM	:	Tidak Masuk
LM	:	Lupa <i>Faceprint</i>			

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4. Presensi Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Pekalongan 2024

<i>Keterangan</i>	<i>Januari</i>	<i>Februari</i>	<i>Maret</i>	<i>April</i>	<i>Mei</i>	<i>Juni</i>	<i>Juli</i>	<i>Agustus</i>	<i>September</i>	<i>Oktober</i>	<i>November</i>	<i>Desember</i>
BD	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
CB	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
CD	1%	2%	0%	1%	1%	1%	3%	1%	1%	1%	0%	0%
CP	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
CT	1%	2%	0%	2%	3%	3%	2%	2%	1%	2%	2%	5%
DD	9%	9%	11%	10%	9%	10%	10%	9%	10%	9%	11%	12%
DL	1%	0%	3%	0%	2%	0%	2%	0%	0%	0%	1%	0%
LM	4%	5%	7%	6%	6%	5%	4%	4%	3%	5%	3%	5%
M0	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%
M1	80%	79%	76%	78%	79%	80%	77%	82%	82%	78%	77%	72%
M2	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	2%	1%
TK	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	3%
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

BD	: BinteK Diklat	DL	: Dinas Luar
CB	: Cuti Besar	LM	: Lupa <i>Finger</i>
CD	: Cuti Sakit	M0	: Finger tidak sesuai teknis
CP	: Cuti Alasan Penting	M1	: Masuk
CT	: Cuti Tahunan	M2	: Terlambat 1-15 Menit
DD	: Dinas Dalam	TK	: Tidak masuk tanpa keterangan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 3 dan Tabel 4, terlihat bahwa masih banyak pegawai yang mengalami keterlambatan, baik dari kelompok non ASN maupun ASN. Pada pegawai Non ASN, jumlah keterlambatan tercatat cukup tinggi hampir di setiap bulan, bahkan ada yang mencapai lebih dari 15%. Sementara itu, pada pegawai ASN meskipun sebagian besar hadir tepat waktu, tetap ada yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masalah keterlambatan masih sering terjadi di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Pekalongan dan dapat menjadi tanda adanya kedisiplinan kerja yang belum optimal. Tingkat keterlambatan pegawai yang tinggi ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang tidak disiplin cenderung tidak dapat mengoptimalkan waktu kerja sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja (Sapri et al., 2024). Dalam beberapa waktu terakhir, pendekatan psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia semakin mendapat perhatian, terutama karena tingginya tekanan kerja di sektor publik dan meningkatnya harapan dari masyarakat. Kecerdasan emosional tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengenali emosi, tetapi juga mencakup keterampilan dalam merespons dan memanfaatkan emosi secara efektif sehingga menjadi sumber informasi, hubungan, dan pengaruh yang penting bagi individu. Kecerdasan emosional membantu seseorang untuk merasakan, memahami, serta berfungsi secara optimal, sekaligus menumbuhkan kemampuan mengendalikan emosi demi tercapainya kesejahteraan jangka panjang (Jeffry & Handayani, 2024). Dengan demikian, kecerdasan emosional bukan sekadar pengelolaan emosi pribadi, melainkan juga melibatkan

kemampuan menjalin relasi yang efektif dengan orang lain, memperkuat komunikasi, dan meningkatkan kualitas interaksi sosial (Dewi, 2024). Dengan pemahaman dan pengelolaan kecerdasan emosional yang baik, pegawai diharapkan dapat bekerja lebih optimal, tidak hanya dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan publik yang lebih efektif, tetapi juga dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional, sebagai kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosi, telah diakui memiliki peran besar dalam memengaruhi dinamika kerja. Salovey dan Mayer (Latumahina & Wibowo, 2023) menyatakan bahwa individu yang mampu mengenali dan mengatur emosinya dengan baik akan lebih mampu beradaptasi dengan tekanan kerja serta membangun hubungan interpersonal yang harmonis. Di lingkungan publik, hal ini sangat penting mengingat pegawai kerap berhadapan dengan situasi tak terduga dan tuntutan pelayanan langsung dari masyarakat. Pada penelitian sebelumnya (Popriana et al., 2025), (Setiawan & Rhian, 2022), (Rangkuti et al., 2023), (Beatriks Kewa et al., 2023), dan (Hery Gunawan & Nissa Febrianti, 2023) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, (Lansart et al., 2019), (Dumondor et al., 2022), dan (Millah et al., 2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Razi et al., 2024), (Lestari & Mulyadin, 2023), (Komaling et al., 2023), (Sugianto & Mas'ud, 2023), dan (Sabir et al., 2023) kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, pendapat yang diberikan oleh Ivancevich dalam (Rangkuti et al., 2023) menyatakan bahwa sikap kerja adalah kondisi mental yang terbentuk dari proses pembelajaran dan pengalaman, yang kemudian memengaruhi secara khusus bagaimana seseorang merespons individu lain, objek, maupun situasi yang berkaitan. Menurut (Auliah, 2023), (Rangkuti et al., 2023), (Beatriks Kewa et al., 2023), (Tarigan et al., 2021), dan (Johanes & Pitri Nainggolan, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap kinerja pegawai, semakin baik sikap kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin & Russell dalam Wiryawan et al., 2020).

Hal yang menjadi fokus pembahasan berikutnya adalah terkait motivasi kerja, yang merupakan salah satu variabel yang tidak dapat diabaikan. Dalam penelitian (Wiryawan et al., 2020), (Tarigan et al., 2021), (Tarmizi & Hutasuhut, 2021), (Rangkuti et al., 2023), dan (Subijanto et al., 2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, menurut (Yolanda & Kurniasari, 2023), (Hidayatullah et al., 2023), dan (Syafuruddin et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Aulia et al., 2024) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hery Gunawan & Nissa Febrianti, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening*. (Saputra et al., 2023) menyatakan peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah tidak signifikan.

Selanjutnya, beberapa penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan mengenai keterkaitan antara variabel-variabel tersebut. Sikap kerja merupakan faktor penentu utama dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan promosi jabatan (Subagio, 2024). Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Setiawan & Rhian, 2022). Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan pola yang konsisten bahwa faktor-faktor psikologis memainkan peran penting sebagai perantara dalam memahami perbedaan tingkat kinerja pegawai. Namun, sebagian besar

penelitian tersebut masih menganalisis hubungan secara parsial dan belum banyak yang mengintegrasikan model mediasi ganda secara simultan, yaitu peran sikap kerja dan motivasi kerja dalam menjembatani pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Padahal, dalam dunia kerja nyata, aspek psikologis tidak bekerja secara tunggal, melainkan saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain.

Di sisi lain, hal yang perlu disadari bahwa kecerdasan emosional tidak hanya secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja, melainkan dapat melalui peran perantara berupa sikap dan motivasi kerja yang menjadikan studi ini memiliki relevansi dan urgensi tersendiri. Dengan memahami pola hubungan tersebut secara mendalam, para pemangku kebijakan dapat merancang langkah strategis yang lebih efektif untuk mengembangkan potensi pegawai, seperti melalui pelatihan penguatan regulasi emosi, penanaman budaya kerja yang konstruktif, serta sistem penghargaan yang mampu memacu motivasi. Intervensi seperti ini berpotensi meningkatkan kualitas layanan publik secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

Dari sisi ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengungkap mekanisme psikologis yang menjembatani antara kompetensi individu dan hasil kerja, khususnya di sektor pelayanan publik. Penelitian ini juga memperkaya khazanah literatur yang menekankan pentingnya pendekatan emosional dalam perancangan sistem kerja yang produktif. Sementara dalam konteks praktis, temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan masukan nyata bagi Dinas Perhubungan Kota Pekalongan dalam menyusun program peningkatan kapasitas SDM yang berlandaskan pada penguatan aspek emosional, sikap kerja, dan motivasi intrinsik.

Selanjutnya, pada realitas yang ada menjelaskan bahwa tingginya performa kerja pegawai di Dinas Perhubungan belum sepenuhnya dapat dijelaskan oleh pendekatan manajerial yang konvensional, maka penting untuk menggali lebih dalam peran sikap dan motivasi kerja dalam memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan dengan mengajukan pertanyaan (i) apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (ii) apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap sikap kerja, (iii) apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja, (iv) apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (v) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (vi) apakah kecerdasan emosional melalui sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (vii) apakah kecerdasan emosional melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Kajian Teori**

#### ***Emotional Intelligence Theory***

Menurut (Goleman, 2005) *Emotional Intelligence Theory* sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengatur emosinya sendiri maupun emosi orang lain. Kemampuan ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang, baik secara pribadi maupun dalam hubungan sosial, termasuk di lingkungan kerja. Kecerdasan Emosional terdiri dari lima bagian penting yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Artinya, kecerdasan emosional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap hasil kerja, tetapi juga membentuk sikap kerja yang baik dan semangat kerja dari dalam diri. Dalam *The Emotionally Intelligent Workplace* (Cherniss & Goleman, 2001), kecerdasan emosional terbagi menjadi empat bagian utama, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, kesadaran sosial, dan kemampuan mengelola hubungan. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh lebih besar terhadap kesuksesan karier dibandingkan dengan IQ atau keahlian teknis, dan semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi, semakin penting peran kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja

seseorang, baik secara langsung maupun melalui pengaruhnya terhadap sikap dan motivasi kerja. Orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi biasanya lebih mudah beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja, menunjukkan perilaku positif, dan memiliki rasa setia yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kemampuan seperti empati dan inisiatif, yang merupakan bagian dari kecerdasan emosional, membantu memperlancar hubungan antar rekan kerja serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik, sehingga kinerja dapat meningkat. Kompetensi kecerdasan emosional seperti kesadaran akan emosi diri dan orang lain, serta kemampuan mengambil inisiatif, sangat menentukan cara seseorang bekerja, termasuk dalam konteks kerja sama tim. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak hanya menjadi faktor utama dalam hasil kerja, tetapi juga memengaruhi terbentuknya sikap dan motivasi yang mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan.

### ***Theory of Work Performance***

John P. Campbell mengembangkan *Theory of Work Performance* sebagai dasar untuk memahami berbagai aspek kinerja individu di tempat kerja. Dalam tinjauan literturnya (Campbell & Wiernik, 2015), menekankan bahwa kinerja bukan hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi lebih pada perilaku dan tindakan nyata yang berkaitan langsung dengan tujuan organisasi. Campbell mengidentifikasi delapan dimensi utama dalam kinerja, termasuk kemampuan teknis spesifik pekerjaan, komunikasi lisan dan tulisan, usaha yang ditunjukkan, serta kedisiplinan pribadi. Dalam kerangka ini, motivasi kerja menjadi faktor penting yang secara langsung menentukan perilaku kinerja seseorang. Motivasi memengaruhi arah, intensitas, dan durasi upaya individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semua faktor yang memengaruhi kinerja, baik pengetahuan, keterampilan, maupun kepribadian akan berkontribusi melalui tiga jalur utama, yaitu pemahaman peran, kemampuan, dan pilihan perilaku dalam memberikan usaha. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi adalah jalur penting yang menghubungkan karakteristik pribadi, termasuk kecerdasan emosional, dengan hasil kinerja nyata. Teori ini sangat berguna karena menyoroti motivasi kerja sebagai penghubung antara potensi individu dan *output* kerja yang dihasilkan.

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* oleh Goleman dalam (Cherniss & Goleman, 2001) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyadari, memahami, dan mengendalikan emosi diri serta orang lain dalam situasi sosial maupun profesional. Menurut Goleman, peran kecerdasan emosional lebih krusial dibandingkan kecerdasan intelektual dalam mendukung kesuksesan di dunia kerja, terutama dalam aspek komunikasi antarpribadi, kepemimpinan, dan pengendalian emosi. Dalam organisasi, individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi biasanya lebih terampil dalam meredakan konflik, menjalin kolaborasi, serta memengaruhi lingkungan secara konstruktif. Sementara itu, Mayer dan Salovey dalam (Latumahina & Wibowo, 2023) mengembangkan kerangka kerja empat model kecerdasan emosional, yaitu kemampuan untuk mengenali emosi, penggunaan emosi dalam berpikir, pemahaman mendalam atas emosi, serta kemampuan mengelola emosi. Keempat aspek tersebut menjadi dasar penting dalam penyesuaian sosial di tempat kerja. Jadi, kecerdasan emosional adalah gabungan dari kemampuan berpikir dan perasaan dalam berinteraksi dengan orang lain, yang secara langsung berpengaruh pada cara seseorang bertindak dalam organisasi serta hasil yang dicapainya.

### **Sikap Kerja**

Sikap kerja menurut Robbins dan Judge dalam (Beatriks Kewa et al., 2023) merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

Individu yang menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya biasanya lebih antusias, proaktif, dan menunjukkan kontribusi melebihi batasan tugas formal. Menurut Kaswan dalam (Wulandari & Luturlean, 2023) sikap kerja merupakan kombinasi dari pikiran, keyakinan, dan emosi seseorang yang tercermin dalam perilakunya saat melaksanakan pekerjaan. Sikap ini bersifat dinamis, karena persepsi individu terhadap pekerjaannya bisa mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, sikap seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai situasi dan kondisi yang terjadi di sekitarnya. Sikap kerja dapat diartikan sebagai penilaian pribadi yang dinamis dari pikiran, perasaan, dan keyakinan individu terhadap pekerjaannya, yang memengaruhi perilaku, antusiasme, serta kontribusinya dalam lingkungan kerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja menurut Siagian dalam (Rangkuti et al., 2023) merupakan daya dorong bagi yang membuat seseorang terdorong untuk memberikan upaya terbaiknya guna mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tujuan organisasi tercapai, maka tujuan pribadi setiap anggotanya juga ikut terpenuhi. Menurut Afandi dalam (Hery Gunawan & Nissa Febrianti, 2023) motivasi merupakan dorongan batin yang muncul dari individu, yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan suatu kegiatan secara ikhlas, penuh semangat, dan serius. Dorongan ini mendorong individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan berkualitas. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai pemicu keinginan dan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk bertindak, karena setiap dorongan memiliki tujuan spesifik yang ingin diwujudkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan seseorang untuk secara konsisten dan penuh semangat memberikan upaya terbaiknya demi mencapai tujuan pribadi dan organisasi secara optimal.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Tarigan et al., 2021) dapat diartikan sebagai pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja ini mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan fungsinya dalam kurun waktu tertentu, berdasarkan standar atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, kinerja mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan individu dalam menjalankan tugasnya di sebuah lembaga atau organisasi. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, setiap pegawai dituntut memiliki kemampuan, keahlian, dan kompetensi yang sejalan dengan tuntutan pekerjaannya. Hal ini penting agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan efektif dan dapat mendorong peningkatan prestasi kerja yang bermanfaat bagi organisasi maupun masyarakat luas. Menurut Wibowo dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari berbagai perilaku kerja yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, baik secara menguntungkan maupun merugikan. Kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk menjamin bahwa setiap individu maupun kelompok kerja memahami ekspektasi yang ditetapkan bagi mereka, serta tetap terarah pada pencapaian kinerja yang optimal melalui perhatian terhadap sasaran, indikator, dan evaluasi yang relevan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar yang ditentukan, mencerminkan kemampuan dan perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

KE:	Kecerdasan Emosional	KP:	Kinerja Pegawai			SK:			Sikap Kerja			MK:			Motivasi Kerja								
			KE (X) → KP (Y)	KE (X) → SK (Z1)	KE (X) → MK (Z2)	SK (Z1) → KP (Y)	SK (Z1) → MK (Z2)	SK (Z1) → KP (Y)	MK (Z2) → KP (Y)	MK (Z2) → SK (Z1)	MK (Z2) → KE (X)	KE (X) → KP (Y)	KE (X) → SK (Z1)	KE (X) → MK (Z2)									
No.	Peneliti	Pranala	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠
1	(Rangkuti et al., 2023)		✓									✓			✓								
2	(Beatriks Kewa et al., 2023)		✓									✓											
3	(Subagio, 2015)		✓			✓						✓			✓								
4	(Sabir et al., 2023)					✓			✓						✓							✓	
5	(Auliah, 2023)											✓											
6	(Tarigan et al., 2021)											✓			✓								
7	(Hery Gunawan & Nissa Febrianti, 2023)					✓			✓													✓	
8	(Dumondor et al., 2022)		✓																				
9	(Saputra et al., 2023)										✓												✓
10	(Yolanda & Kurniasari, 2023)														✓								

KE:	Kecerdasan Emosional	KP:	Kinerja Pegawai	SK:	Sikap Kerja	MK:	Motivasi Kerja													
No.	Peneliti	Pranala	KE (X) → KP (Y)	KE (X) → SK (Z1)	KE (X) → MK (Z2)	SK (Z1) → KP (Y)	MK (Z2) → KP (Y)	KE (X) → SK (Z1) → KP (Y)	KE (X) → MK (Z2) → KP (Y)											
			+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠
11	(Sugianto & Mas'ud, 2023)				✓									✓						
12	(Tarmizi & Hutasuhut, 2021)													✓						
13	(Calista & Erlina, 2024)										✓			✓						

Sumber: berbagai sumber

### 2.3 Hipotesis Penelitian

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2005) merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Penelitian (Rangkuti et al., 2023) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Beatriks Kewa et al., 2023) yang juga menyatakan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional berperan penting dalam membentuk kompetensi kerja, terutama dalam pengambilan keputusan yang tepat, pengelolaan stres, dan hubungan interpersonal. Pegawai dengan Kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola konflik, bekerja sama lebih efektif, dan mempertahankan motivasi dalam kondisi tekanan tinggi, di mana hal tersebut berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas kerja, kemampuan bekerja secara lebih efektif, fokus dan produktif, sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan. Artinya, jika kecerdasan emosional pegawai baik, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis pertama yang diujikan yaitu:

**H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Sikap Kerja

Menurut (Cherniss & Goleman, 2001) kecerdasan emosional terdiri dari kemampuan mengenali emosi sendiri dan orang lain, mengelola emosi, menggunakan emosi untuk memotivasi diri, dan membangun hubungan sosial yang sehat. Kesadaran diri dan pengendalian diri membantu individu mengelola stres kerja dan tekanan sosial, yang berdampak pada sikap kerja yang stabil dan konstruktif. Kecerdasan emosional berperan penting dalam mengarahkan respons tersebut ke arah yang positif. Menurut (Subagio, 2015) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap sikap kerja.

Kecerdasan emosional memengaruhi sikap kerja pegawai dengan membantu pegawai mengenali dan mengendalikan emosi, berempati terhadap rekan kerja, serta merespons situasi kerja secara positif, sehingga membentuk sikap kerja yang lebih disiplin, kooperatif, dan bertanggung jawab. Semakin baik kecerdasan emosional, maka akan semakin baik pula sikap kerja pegawai.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis kedua yang diujikan yaitu:

**H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap sikap kerja**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang ingin mencapai suatu sasaran tertentu. Berdasarkan teori *Emotional Intelligence* (Cherniss & Goleman, 2001), Kecerdasan emosional mampu mendukung regulasi diri, empati, dan harapan positif, yang memicu motivasi internal. (Sabir et al., 2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kecerdasan emosional memengaruhi motivasi kerja pegawai dengan membantu pegawai memahami tujuan pribadi, mengelola emosi negatif, menjaga semangat saat menghadapi tantangan, serta membangkitkan dorongan intrinsik untuk berprestasi dan berkembang dalam pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai, makin tinggi pula motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis ketiga yang diujikan yaitu:

**H3 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja**

### **Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dan Judge dalam (Beatriks Kewa et al., 2023), sikap kerja adalah bentuk evaluasi yang dapat bersifat positif atau negatif terhadap suatu objek, individu, atau peristiwa. Sikap ini mencerminkan perasaan seseorang dan berpengaruh terhadap perilaku kerjanya; individu dengan sikap positif cenderung lebih antusias, inisiatif, dan melampaui tugas yang diwajibkan. Menurut (Rangkuti et al., 2023) sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Tarigan et al., 2021), (Beatriks Kewa et al., 2023) dan (Auliah, 2023) yang menemukan juga bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sikap kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dengan mendorong perilaku seperti kedisiplinan, tanggung jawab, antusiasme, dan komitmen terhadap tugas. Individu dengan sikap kerja seperti ini cenderung lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara optimal sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis keempat yang diujikan yaitu:

**H4 : Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dan Judge dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Penelitian (Tarigan et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) dan (Rangkuti et al., 2023) juga menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai lebih bersemangat, inisiatif, dan tekun dalam menyelesaikan tugas, sehingga pegawai lebih fokus, produktif, dan berusaha mencapai target kerja secara optimal. sehingga semakin tinggi motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis kelima yang diujikan yaitu:

**H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Sikap Kerja**

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai tidak hanya terjadi secara langsung, melainkan juga secara tidak langsung melalui sikap kerja sebagai variabel mediasi. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola emosi, memahami perasaan orang lain, dan menjaga hubungan interpersonal yang positif, yang pada akhirnya membentuk sikap kerja yang lebih konstruktif. Sikap kerja yang positif ini, seperti komitmen, antusiasme, dan tanggung jawab, selanjutnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh (Goleman, 2005) bahwa dalam organisasi, individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi biasanya lebih terampil dalam meredam konflik, menjalin kolaborasi, serta memengaruhi lingkungan secara konstruktif.

Kecerdasan emosional memengaruhi kinerja pegawai melalui sikap kerja dengan cara membentuk pola perilaku positif yang tercermin dalam kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan motivasi kerja. Individu yang mampu mengenali serta mengendalikan emosinya cenderung memiliki sikap kerja yang stabil dan konstruktif. Sikap kerja ini kemudian menjadi dasar bagi terciptanya perilaku kerja yang konsisten, seperti kepatuhan terhadap aturan, kemampuan bekerja sama, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak langsung meningkatkan kinerja, melainkan terlebih dahulu mengarahkan individu untuk membangun sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif inilah yang selanjutnya mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan berorientasi pada hasil, sehingga kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis keenam yang diujikan yaitu:

**H6 : Kecerdasan emosional melalui sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja**

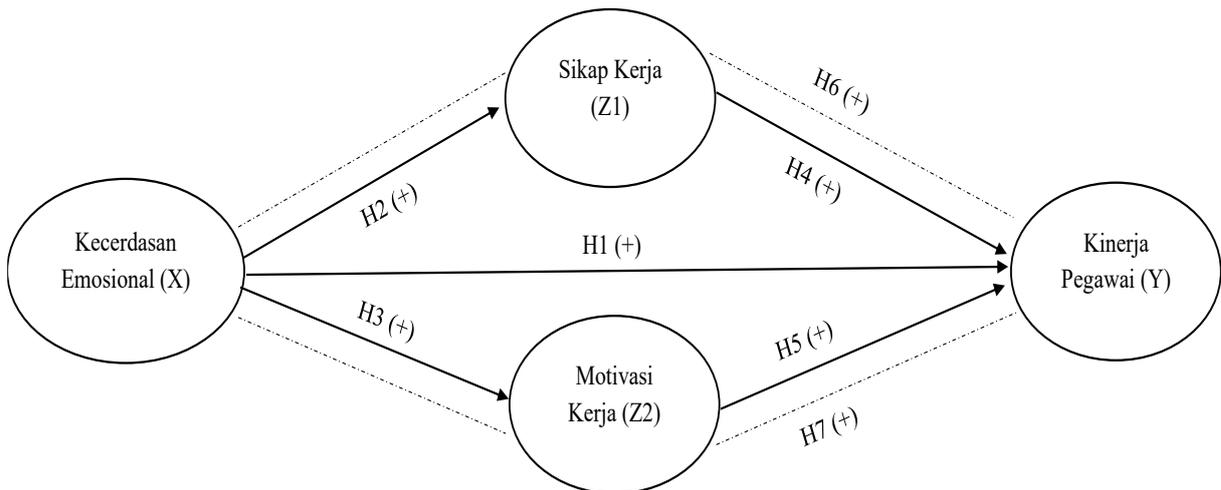
Kecerdasan emosional, selain memengaruhi kinerja secara langsung, juga mendorong terbentuknya motivasi kerja yang tinggi, yang kemudian berdampak pada pencapaian kinerja. Proses mediasi ini sejalan dengan penelitian (Hery Gunawan & Nissa Febrianti, 2023) yang menyatakan karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengendalikan emosi dan memahami lingkungannya dengan baik, sehingga motivasi kerja pun akan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tingkat kecerdasan emosionalnya tergolong rendah, dengan begitu kecerdasan emosional melalui motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. (Sabir et al., 2023) dan (Hery Gunawan & Nissa Febrianti, 2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional melalui motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional memengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan cara menguatkan dorongan internal yang dimiliki individu. Pegawai yang mampu mengelola emosi negatif, menumbuhkan optimisme, serta memahami tujuan pribadi maupun organisasi akan lebih mudah menjaga semangat kerja meskipun menghadapi tekanan. Motivasi yang terbentuk dari kecerdasan emosional tersebut kemudian mendorong pegawai untuk menetapkan target, bekerja lebih tekun, dan mencari cara-cara inovatif dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak serta-merta meningkatkan kinerja, melainkan terlebih dahulu menumbuhkan motivasi kerja yang kuat. Motivasi inilah yang kemudian menjadi pendorong utama perilaku kerja yang lebih produktif, fokus, dan berorientasi pada pencapaian hasil, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis ketujuh yang diujikan yaitu:

**H7 : Kecerdasan emosional melalui motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka model penelitian berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: dikembangkan dari pengembangan hipotesis untuk penelitian, 2025

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2023) merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar penarikan kesimpulan. Dengan demikian, populasi tidak terbatas pada manusia saja, tetapi juga dapat berupa objek atau fenomena alam lainnya, serta mencakup bukan hanya jumlahnya, melainkan seluruh sifat atau karakteristik yang melekat pada objek atau subjek tersebut. Populasi yang digunakan adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan dengan jumlah 150 pegawai yang terdiri dari pegawai ASN dan pegawai non ASN (tenaga kontrak dan tenaga kegiatan).

#### 3.2 Sampel dan Teknik *Sampling*

##### Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2023) merupakan sebagian dari jumlah keseluruhan serta karakteristik yang ada dalam suatu populasi. Penentuan jumlah responden pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%, yang dihitung melalui tahapan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel yang diperlukan
- N = Jumlah populasi
- e = Tingkat toleransi kesalahan sampel

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan jumlah sampel dapat dilakukan dengan memasukkan data N = 150 dan e = 0,05 sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1+150(0,05)^2} = 109,0909 \quad (2)$$

Jadi, dengan jumlah populasi 150 dan toleransi tingkat kesalahan sebesar 5%, maka sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini berjumlah 109 responden.

### Teknik *Sampling*

(Sugiyono, 2023) mendefinisikan teknik *sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Dalam proses penelitian, terdapat beragam teknik yang dapat digunakan untuk menentukan sampel yang sesuai. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2023) *Probability sampling* adalah metode pemilihan sampel yang menjamin bahwa setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai bagian dari sampel.

Penelitian ini menerapkan teknik *proportionate stratified random sampling* yang didefinisikan oleh (Sugiyono, 2023) sebagai teknik untuk menentukan jumlah sampel, apabila populasi berstrata dan proporsional. Pemilihan teknik ini bertujuan untuk menjamin bahwa masing-masing sub kelompok dalam populasi, seperti ASN dan non ASN memperoleh proporsi representatif yang seimbang dalam sampel, sehingga temuan penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih akurat. Pembagian sampel dalam teknik *proportionate stratified random sampling* dapat dihitung dengan rumus:

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n \quad (3)$$

Keterangan:

- $n_h$  = Jumlah sampel pada strata ke-h
- $N_h$  = Jumlah populasi pada strata ke-h
- $N$  = Jumlah populasi pada strata ke-h
- $n$  = Jumlah sampel keseluruhan

Perhitungan untuk kelompok ASN adalah sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{37}{150} \times 109 = 26,8 \approx 27 \quad (4)$$

Perhitungan untuk kelompok non ASN adalah sebagai berikut:

$$n_2 = \frac{113}{150} \times 109 = 82,1 \approx 82 \quad (5)$$

Berdasarkan proporsi populasi, pembagian sampel dari 109 responden adalah sejumlah 27 ASN dan 82 non ASN, yang mencerminkan distribusi proporsional dari populasi sebenarnya.

### 3.3 Variabel Penelitian

Tabel 6. DOV (Definisi Operasional Variabel)

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kecerdasan Emosional (X)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Goleman, 2011 dalam (Rangkuti et al., 2023)	1. Kemampuan mengontrol diri 2. Pengaturan diri 3. Melakukan motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial. Goleman dalam (Simatupang & Efendi, 2020)
2	Sikap Kerja (Z1)	Sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Ivancevich, 2011 dalam (Rangkuti et al., 2023)	1. Kognitif 2. Afektif 3. Perilaku. Menurut Robbins dan Coulter, 2018 dalam (Calista & Erlina, 2024)

No.	Variabel	Definisi	Indikator
3	Motivasi Kerja (Z2)	Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Siagian, 2016 dalam (Rangkuti et al., 2023)	1. Penghargaan, 2. Hubungan Sosial 3. Kebutuhan Hidup 4. Keberhasilan dalam Bekerja. Robbins and Judge, 2015 dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021)
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara, 2013 dalam (Rangkuti et al., 2023)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian. Robbins, 2016 dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021)

Sumber: berbagai literasi

### 3.4 Alat Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data, meliputi uji kelayakan data, uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda, serta uji Sobel, yang seluruhnya dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30. Adapun pengukuran terhadap masing-masing variabel penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator pada definisi operasional variabel, pengukuran kecerdasan emosional dilakukan berdasarkan lima indikator, kinerja pegawai menggunakan empat indikator, sikap kerja menggunakan tiga indikator, dan motivasi kerja dievaluasi dengan empat indikator.

#### Uji Kelayakan Data

##### a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021), uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas suatu kuesioner dapat diuji melalui korelasi *bivariate*. Penilaian validitas dilakukan berdasarkan nilai signifikansi pada *Pearson Correlation*, jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk menilai konsistensi suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari sebuah variabel (Ghozali, 2021). Dalam uji ini, digunakan metode *One Shot*, di mana pengukuran dilakukan satu kali saja, lalu hasilnya dianalisis dengan membandingkan antar pertanyaan melalui analisis statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut Nunnally, 1994 dalam (Ghozali, 2021) sebuah penelitian berjenis *confirmatory* atau penelitian yang menguji ulang penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, sebuah variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah residual atau gangguan dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan memperhatikan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data dianggap memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2021).

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya menunjukkan bahwa variabel-variabel independennya tidak saling berkorelasi. Multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu data dianggap tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 (Ghozali, 2021).

Menurut (Ghozali, 2021) uji linearitas digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian bentuk hubungan dalam model regresi, apakah bersifat linier, kuadratik, atau kubik, guna memastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian sudah tepat. Uji linearitas pada penelitian ini digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara dua variabel. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity*, di mana jika nilai tersebut > 0,05 maka tidak terjadi linearitas.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Data dapat dikatakan baik apabila nilai signifikansi > 0,05 artinya model regresi bebas dari adanya heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linear Berganda)

Regresi linier berganda merupakan salah satu bentuk model regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar dan ke arah mana pengaruh variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, teknik regresi linier berganda dimanfaatkan untuk mengevaluasi sejauh mana kecerdasan emosional (X), sikap kerja (Z1), dan motivasi kerja (Z2) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengembangan Persamaan Regresi Linear Model 1

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z_1 + \beta_3 Z_2 + \varepsilon \quad (6)$$

Pengembangan Persamaan Regresi Linear Model 2

$$Z_1 = \alpha + \beta_4 X + \varepsilon \quad (7)$$

Pengembangan Persamaan Regresi Linear Model 3

$$Z_2 = \alpha + \beta_5 X + \varepsilon \quad (8)$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai	Z <sub>2</sub>	= Motivasi Kerja
α	= Konstanta	β	= Koefisien regresi dari variabel
X	= Kecerdasan Emosional	ε	= Nilai Residu
Z <sub>1</sub>	= Sikap Kerja		

## a. Uji Statistik t

Menurut (Ghozali, 2021), uji signifikansi terhadap parameter individual (uji t) bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen secara terpisah mampu menjelaskan pengaruhnya pada variabel dependen. Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individu jika tingkat signifikansi < 0,05.

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut (Ghozali, 2021), berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai  $R$  berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilainya rendah, maka hal itu menunjukkan bahwa variabel independen hanya sedikit menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen.

### c. Uji Statistik F

Uji signifikansi ANOVA (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2021). Suatu variabel dikatakan secara bersama-sama berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi dari uji  $F < 0,05$ .

### Uji Sobel

Uji sobel menurut (Ghozali, 2021), digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel X terhadap variabel Y melalui mediator Z. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mediasi mampu secara signifikan menjadi perantara dalam pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun persamaan uji sobel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengembangan Persamaan Model 4

$$Y = \alpha + \beta_4 X + \beta_2 Z_1 + \varepsilon \quad (9)$$

Pengembangan Persamaan Model 5

$$Y = \alpha + \beta_5 X + \beta_3 Z_2 + \varepsilon \quad (10)$$

Keterangan:

$Y$	= Kinerja Pegawai	$Z_2$	= Motivasi Kerja
$\alpha$	= Konstanta	$\beta$	= Koefisien regresi dari variabel
$X$	= Kecerdasan Emosional	$\varepsilon$	= Nilai Residu
$Z_1$	= Sikap Kerja		

Dalam melakukan uji sobel, kekuatan efek mediasi dianalisis melalui perhitungan yang melibatkan koefisien regresi dan standar *error* pada jalur mediasi. Apabila nilai  $Z$  yang dihasilkan  $> 1,96$ , maka mediasi dianggap signifikan, menandakan bahwa variabel mediasi memberikan pengaruh nyata dalam hubungan antara X dan Y. Sebaliknya, jika nilai  $Z < 1,96$ , maka mediasi dianggap tidak signifikan, sehingga variabel mediasi dinilai tidak memiliki peran yang berarti dalam hubungan tersebut. Berdasarkan pendapat (Ghozali, 2021), perhitungan uji sobel dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

$$Z = \frac{b_2 a_1}{\sqrt{b_2^2 s_{a_1}^2 + a_1^2 s_{b_2}^2 + s_{a_1}^2 s_{b_2}^2}} \quad (11)$$

Keterangan:

$a$	= nilai koefisien jalur variabel X ke variabel Z
$b$	= nilai koefisien jalur dari variabel Z ke Variabel Y
$s_a$	= Standar <i>error</i> dari koefisien $a$
$s_b$	= Standar <i>error</i> dari koefisien $b$

Untuk mendukung perhitungan uji sobel dalam penelitian ini, digunakan bantuan situs *Sobel Test Calculator* (<https://www.danielsoper.com/statcalc>) agar proses perolehan nilai  $z$  dapat dilakukan dengan cepat dan akurat.