



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3532-3540

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun**

Lisa Gresti Sella Damanik

Program Studi Manajemen, Universitas Cenderawasih

Email: [lisa.damanik@feb.uncen.ac.id](mailto:lisa.damanik@feb.uncen.ac.id)

### **Abstrak**

*Organisasi pelayanan publik yang baik memerlukan sumber daya manusia berkualitas untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Simalungun yang menghadapi masalah pegawai kurang responsif dan lamban dalam bekerja, sehingga berdampak buruk pada citra pemerintah di mata masyarakat. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 73 pegawai sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 25 untuk uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Simalungun. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik.*

*Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai,*

### **1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi, dan saat ini kita sudah masuk pada era disrupsi di mana teknologi, inovasi, dan perubahan sosial mempengaruhi sistem kita dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia karena kinerja berbanding lurus dengan sumber daya manusia nya. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun memiliki tugas melayani masyarakat dalam proses pembuatan akta kelahiran, surat dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, hingga pembuatan KTP-elektronik. Untuk mencapai organisasi pelayanan publik yang baik maka Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun harus memperhatikan kinerja pegawai nya. Menurut (Afandi, 2020) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab nya dengan hasil yang diharapkan.

Masyarakat ingin mendapatkan pelayanan yang cepat, efisien, dan berkualitas saat mengurus data yang mereka butuhkan, namun masih ada masyarakat yang merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan contoh nya terdapat pegawai yang kurang responsif dan lamban, prosedur yang berbelit-belit, tidak ada kepastian dalam jangka waktu penyelesaian, berapa jumlah biaya yang harus dikeluarkan, hingga persyaratan yang kurang transparan, dan akhirnya membuat citra pemerintah menjadi buruk di mata masyarakat.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik maka organisasi harus memperhatikan beberapa hal dan salah satunya yaitu kecerdasan emosional. Menurut (Goelman, 2018) kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dengan kecerdasan emosional yang baik, maka pegawai dapat berbuat tegas dan mampu membuat keputusan yang baik meskipun dalam keadaan mendesak dan tertekan. Hal ini terjadi karena mereka memiliki prinsip dan mampu untuk berfikir jernih dalam mengambil keputusan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, et al., 2022), (Hakiki, 2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yani, 2016), (Hidayati, 2013) kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti masih terdapat pegawai belum memberikan pelayanan maksimal pada masyarakat dimana hal tersebut tercermin dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada masyarakat sekitar yang mengajukan *complain* terkait adanya kesalahan nama dalam proses pembuatan akta lahir dan pegawai merasa kurang intropeksi diri walaupun melakukan kesalahan, hal ini bisa merugikan masyarakat jika akta lahir nya tidak diperbaiki karena akan berpengaruh dengan nama yang ada di ijazah di masa mendatang.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, sebagai abdi masyarakat, setiap pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun sangat memerlukan adanya pemberian motivasi. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh (Mukuru, 2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kenya. Sedangkan (Damanik, 2024) berpendapat motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karna jika pegawai memiliki motivasi dalam bekerja mereka akan mempunyai keinginan yang kuat untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas dan memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap tantangan yang ada dalam pekerjaan. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kinerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Menurut penulis pegawai sangat membutuhkan motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga pegawai dapat menjalankan tujuan organisasi dengan baik dan bisa berdampak positif terhadap kinerja nya. Untuk itu penulis ingin meneliti” pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun”.

## 2. Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun sebanyak 73 orang, dan metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan pendekatan kuantitatif yaitu seluruh pegawai sebagai sampel. Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 25. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### Teknik Analisis Data

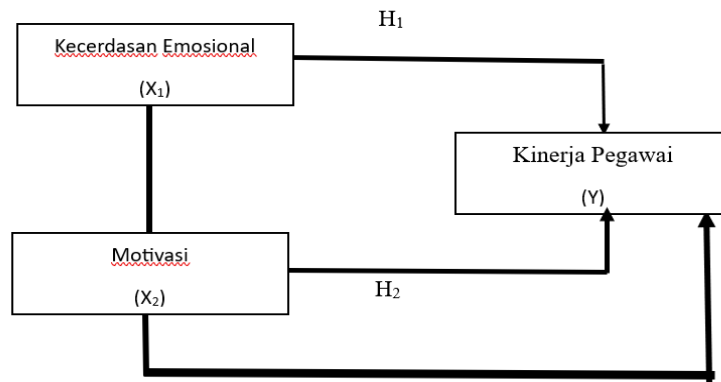
Adapun distribusi jawaban analisis deskriptif dilaksanakan untuk mengetahui gambaran karakter atau kondisi dari seluruh responden berdasarkan variabel pada penelitian ini. Analisis deskriptif ini dilaksanakan dengan cara menghitung rata-rata atau nilai setiap indikator pernyataan yang diinterpretasikan ke dalam 5 (tiga) kategori yaitu; Sangat rendah, rendah, kurang tinggi, tinggi, sangat tinggi. Berdasarkan Levine, Stephan, Krehbiel & Brenson (2011) pembagian skala interval dapat menggunakan 5 skala yaitu:

$$K = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

1,00-1,80	Sangat Rendah
1.81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Kurang Tinggi
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

*Sumber: hasil olahan 2024*

**Kerangka Konseptual**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis:**

**H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun.**

Menurut penelitian (Damanik, et al., 2022) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Febrina et al., 2021) berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut (Junita et al., 2022) (Hakiki, 2022) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi, mampu mengelola emosi dengan baik, dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, terutama dalam menghadapi stres dan berinteraksi dengan pelanggan dan rekan kerja.

**H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun**

Menurut (Putra & Fernos, 2023) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja pegawai dan perusahaan. (Marlius & Pebrina, 2022) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Nazara & Yuliana, 2024) motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tanpa adanya motivasi pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaannya.

**3. Hasil**

**A. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Menurut Gunawan dalam (Silvia dan Netti, 2022) uji normalitas pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov:

**Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30418680
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.052
	Negative	-.090

Test Statistic	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significanc	

**Sumber:** hasil olahan SPSS (2024)

Berdasarkan data di atas disimpulkan bahwa nilai asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada regresi dalam penelitian ini yaitu berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Berikut hasil uji multikolinieritas:

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.710	7.094		5.457	.000		
	Kecerdasan Emosional	.048	.224	.026	.215	.830	.998	1.002
	Motivasi	.161	.151	.127	1.071	.288	.998	1.002

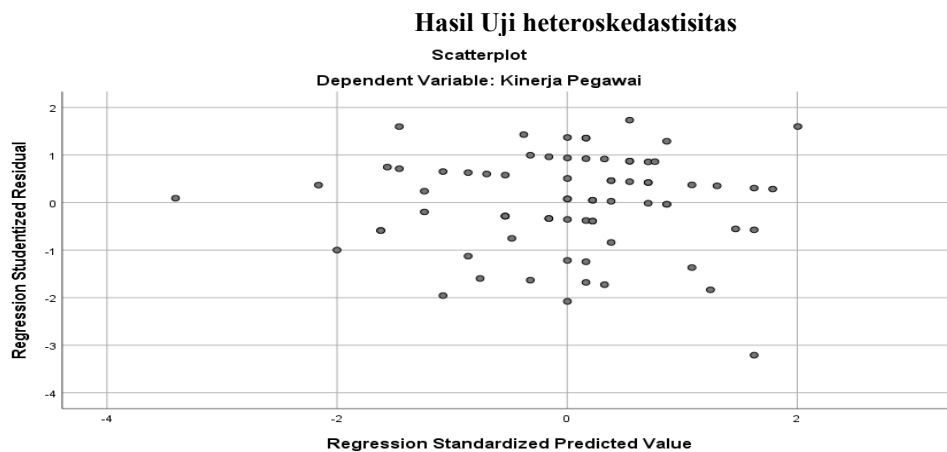
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber:** hasil olahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas, nilai tolerance variabel kecerdasan emosional dan motivasi masing-masing yaitu  $0,998 > 0,1$  dan nilai VIF tiap variabel yaitu  $1,002 < 10$ . Dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas/tidak terjadi korelasi antara variabel independen dalam model regresi ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke-pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



**Sumber:** hasil olahan SPSS (2024)

Berdasarkan gambar pengujian heterokedastisitas maka terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik *scatter plot* tersebut maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear secara signifikan atau tidak. Berikut hasil uji linearitas:

**Tabel Hasil uji linearitas X<sub>1</sub> dengan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	8.955	5	1.791	.316	.902
		Linearity	.149	1	.149	.026	.872
		Deviation from Linearity	8.806	4	2.201	.388	.816
	Within Groups		379.730	67	5.668		
	Total		388.685	72			

*Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2024)*

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, dapat diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* yaitu  $0,816 > 0,05$ . Maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel Hasil uji linearitas X<sub>2</sub> dengan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi	Between Groups	(Combined)	53.849	9	5.983	1.126	.358
		Linearity	6.165	1	6.165	1.160	.286
		Deviation from Linearity	47.685	8	5.961	1.121	.361
	Within Groups		334.836	63	5.315		
	Total		388.685	72			

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, dapat diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* yaitu  $0,361 > 0,05$ . Maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### B. Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)**

Kecerdasan Emosional (X1)	R- Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1-1	0,562	0,2303	Valid
X1.2	0.520	0,2303	Valid
X1.3	0,478	0,2303	Valid
X1.4	0,416	0,2303	Valid
X1.5	0,401	0,2303	Valid

*Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas pernyataan variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,2303) sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan valid.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja (X2)	R- Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,290	0,2303	Valid
X2.2	0,434	0,2303	Valid
X2.3	0,505	0,2303	Valid
X2.4	0,358	0,2303	Valid
X2.5	0,459	0,2303	Valid
X2.6	0,488	0,2303	Valid
X2.7	0,360	0,2303	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pernyataan variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,2303) sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan valid.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	R- Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y1.1	0,234	0,2303	Valid
Y1.2	0,308	0,2303	Valid
Y1.3	0,372	0,2303	Valid
Y1.4	0,454	0,2303	Valid
Y1.5	0,319	0,2303	Valid
Y1.6	0,434	0,2303	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pernyataan variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,2303) sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan valid.

## 2. Uji Realibilitas

Menurut Situmorang (2019) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas pada setiap variabel penelitian ini yang dibandingkan dengan 0.60.

#### Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Pembanding	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,633	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,619	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,618	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2024)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach alpha*  $>$  0.60 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari masing-masing variabel memenuhi asumsi reliabilitas.

## 3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar

antara 0 sampai 1, apabila  $R^2$  semakin mendekati 0 maka hubungan akan semakin lemah apabila semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Berikut hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ):

#### Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.664	1.348
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber:** Hasil Olahan Data Statistik (2024)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas, menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,820. Dan diketahui nilai (R Square) sebesar 0,673. Jadi kontribusi pengaruh dari variabel independen Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji t:

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.710	2.909		13.309	.000
	Kecerdasan Emosional	.048	.092	.060	3.067	.003
	Motivasi Kerja	.161	.062	.298	2.613	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pada hasil tabel hasil uji t (parsial) di dapat nilai thitung variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) sebesar 3,067 lebih besar dari 1,994 dan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai t -hitung menunjukkan angka positif, menunjukkan pengaruh yang positif yang artinya apabila kecerdasan emosional ( $X_1$ ) meningkat maka kinerja pegawai (Y) juga meningkat dan sebaliknya apabila kecerdasan emosional ( $X_1$ ) menurun kinerja pegawai juga ikut menurun (Y).
2. Pada hasil tabel hasil uji t (parsial) di dapat nilai thitung variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,613 lebih besar dari 1,994 dan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai thitung menunjukkan angka positif, menunjukkan pengaruh yang positif yang artinya apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat maka kinerja pegawai (Y) juga meningkat dan sebaliknya apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) menurun maka kinerja pegawai juga ikut menurun (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai, dimana jika kecerdasan emosional meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional seorang pegawai akan membantu pegawai tersebut menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan secara efektif dan efisien bahkan secara lebih jauh pegawai dapat menciptakan ide-ide kreatif walaupun dalam tekanan kerja yang tinggi.

Pada beberapa penelitian ditemukan juga bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang mumpuni akan meminimalisir risiko terjadinya konflik kerja yang berdampak terhadap terganggunya proses kerja (Jena & Goyal, 2022; Zhu *et al.*, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian (Damanik, *et al.*, 2022) beberapa perusahaan padat karya, kecerdasan emosional menjadi hal yang harus dapat dicapai ataupun diraih karena dengan jumlah

karyawan yang banyak maka membutuhkan kestabilan emosi dalam melaksanakan setiap aktivitas kerja dan pendelegasian tanggung jawab sehingga setiap karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. (Febrina et al., 2021) berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai, dimana jika motivasi pegawai meningkat maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. (Putra & Fernos, 2023) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja pegawai dan perusahaan. Sejalan dengan penelitian (Marlius & Pebrina, 2022) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Nazara & Yuliana, 2024) motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tanpa adanya motivasi pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaannya.

#### **4. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis menarik kesimpulan; Berdasarkan uji t (uji parsial), di dapat thitung variabel  $X_1$  (Kecerdasan Emosional), 0,067 lebih besar dari 1,994 dan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pada hasil tabel hasil uji t (parsial) di dapat nilai t hitung variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,613 lebih besar dari 1,994 dan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uji determinan didapat pengaruh variabel  $X_1$  (kecerdasan emosional) dan  $X_2$  (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 67,3%. Artinya variabel  $X_1$  (kecerdasan emosional) dan  $X_2$  (motivasi kerja) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Referensi**

1. Afandi, et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
2. Damanik, et al. (2022). The Influence of Work Life Balance, Organizational Culture, and Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 11(3), 28578–28587. <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/6956>
3. Damanik, L. G. S. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT KOTA MEDAN CABANG ISKANDAR MUDA. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(3), 1081–1097. <https://doi.org/10.53363/buss.v4i3.299>
4. Febrina, S. C., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2021). *The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia*. 8(11), 285–296. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no11.0285>
5. Goelman. (2018). *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama.
6. Hakiki, et al. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 49–66.
7. Hidayati, Margono Setiawan, & Solimun. (2013). “Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat.” *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol. 11 Nomor 4 Tahun 2013.
8. Hutagalung, B. A. (2022). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.

9. Jufrizen, et al. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
10. Junita, B., Kurniawan Subagja, I., & Hakim, A. (2022). The Effect of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance of Bri Bank Kalimantan Branch Office through Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, 4(4), 1255. <https://doi.org/10.35629/5252-040412551264>
11. Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
12. Mukuru. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *Scientist*, 2(4), 73–82. <https://managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/287/275>
13. Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.516>
14. Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *Jurnal Nusa Manajemen*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
15. Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta