

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI MOTIVASI DIKOMISI PEMILIHAN
UMUM KOTA SUNGAI PENUH**

Resika Primadya, Mario Dirgantara, Nurfitri
STIA-NUSA Sungai Penuh Kerinci

e-mail:

Primadyaresika@gmail.com
Mariodirgantara1@gmail.com
Fitnnur8833@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to see "The Influence of Emotional Intelligence on Employee Performance Through Motivation at the General Election Commission of Sungai Penuh City. The research is quantitative with a questionnaire research instrument. The population and sample in this study were all employees, totaling 24 people. The data tool in this study uses the help of SPSS version 25.00. The results of study that emotional intelligence (X) had no significant effect on employee performance (Y) at the Sungai Penuh City General Election Commission. This is indicated by the value of $t_{count} 0.405 < t_{table} 2.079$ (table 4.12). And the results obtained from the comparison of sig $0.689 < 0.05$, so that H_1 is rejected and H_0 is accepted. Emotional Intelligence (X) does not have a significant effect on motivation in the General Election Commission of Sungai Penuh City. This is indicated by the value of $t_{count} -1.856 < t_{table} 2.079$ (table 4.13). And the results obtained from the comparison of sig $0.077 > 0.05$, so that H_1 is rejected and H_0 is accepted. Motivation (Z) on Employee Performance (Y) together has no significant effect on motivation at the Sungai Penuh City General Election Commission. This is indicated by the value of $F_{count} 0.257 > F_{table} 3.44$ (table 4.15). This indicates that H_3 is accepted and H_0 is rejected. So it can be concluded that the influence of emotional intelligence and motivation on employee performance has no positive and insignificant effect on employee performance. The indirect effect of Emotional Intelligence (X) through Employee Performance (Y) on Motivation (Z) is 0.6256 and the direct effect of Emotional Intelligence (X) on Motivation (Z) is -0.587, meaning that it indirectly means Emotional Intelligence (X) through employee performance (Y) has no significant effect on motivation (Z).

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, Motivation

ABSTRAK

Adapun Tujuan dari penelitian ini untuk melihat "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Adapun teknik penelitian adalah kuantitatif dengan instrumen penelitian angket Adapun populasi dan sample dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 24 orang. Alat data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.00. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, path analisis dan analisis regresi liner berganda, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 0,405 < t_{tabel} 2,079$ (tabel 4.12). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig $0,689 < 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Kecerdasan Emosional (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -1,856 < t_{tabel} 2,079$ (tabel 4.13). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig $0,077 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersama-sama Tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 0,257 > F_{tabel} 3,44$ (tabel 4.15) Hal ini mengidentifikasi bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional (X) melalui Kinerja Pegawai (Y) terhadap Motivasi (Z) sebesar 0,6256 dan pengaruh langsung kecerdasan emosional (X) terhadap Motivasi (Z) sebesar -0,587, maka artinya secara tidak langsung Kecerdasan Emosional (X) melalui Kinerja Pegawai (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z).

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai, Motivasi

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu organisasi, pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang handal karena sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan sangat menentukan, tanpa sumber daya manusia yang mumpuni maka organisasi pemerintah itu tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas sangat dibutuhkan oleh organisasi pemerintah untuk mencapai visi dan misi organisasi serta meningkatkan kinerja.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen organisasi, karena itu pimpinan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut akan membuat manajemen organisasi mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar sesuai dengan harapan organisasi (Habibah, 2001: 28)

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14). Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Wirawan (2009: 6-8), menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal pegawai, faktor internal organisasi dan faktor eksternal. Sedangkan Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 13) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Siagian (1997: 7) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi pada diri seseorang ditentukan oleh adanya kebutuhan hidup baik kebutuhan primer dan sekunder. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai agar terarah dan juga tertuju untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sikap dan mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdirinya Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh sebagai penyelenggara pemilu di kota sungai penuh tidak terlepas dari dasar terbentuknya Komisi Pemilihan Umum yaitu keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum. Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat berbagai konflik yang timbul akibat penyelenggaraan pemilu yang tidak profesional diharapkan dapat berubah dan menjadi lebih baik.

Beberapa aturan perundang-undangan telah dibuat oleh DPR dan Pemerintah untuk meningkatkan kualitas pemilihan umum diantaranya adalah undang-undang nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu dan terakhir telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Pemilu, yang didalamnya diatur tugas, kewajiban serta fungsi Komisi Pemilihan Umum sampai Kabupaten atau Kota. Sebelumnya keberadaan penyelenggara pemilu terdapat dalam pasal 22-E. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-Undang nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilu DPR, DPRD dan DPRD serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden dimana berdasarkan undang-undang tentang penyelenggaraan pemilu sekretariat Komisi Pemilihan Umum salah satu tugasnya adalah memfasilitasi anggota Komisi Pemilihan Umum dalam penyelenggaraan pemilu.

Sebagai lembaga Komisi Pemilihan Umum yang menyelenggarakan pemilu di tingkat Kota Komisi Pemilihan Umum dituntut untuk terus berbenah dengan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemilu yang efektif, efisien, jujur, damai dan berintegritas, termasuk di dalamnya adalah pegawai sekretariat yang mempunyai tugas memfasilitasi setiap program kegiatan yang dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh dalam penyelenggaraan pemilu, dan dituntut terus dalam pengendalian emosi dalam bekerja sehingga adanya kemampuan diri seorang individu untuk mengenali perasaannya secara optimal sehingga dapat mengatur dirinya sendiri.

Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh dapat dilihat dan merupakan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, yaitu, Pertama: masih kurangnya tingkat kesadaran terhadap kedisiplinan waktu kerja yang dilakukan oleh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh dalam bekerja. Waktu yang ditentukan untuk bekerja tidak dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang sebenarnya, di bawah ini ditampilkan waktu kerja yang diterapkan Di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh.

HARI	WAKTU	WAKTU ISTIRAHAT	KET.
Senin s.d Kamis	07.30 s.d 16.00 WIB	12.00 s.d 13.00 WIB	
Juma'at	07.00 s.d 16.30 WIB	12.00 s.d 13.30 WIB	
Sabtu dan Minggu	Libur*		

Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh menetapkan aturan kerja pegawainya dengan waktu kerja yaitu hari Senin sampai dengan Kamis itu memiliki waktu kerja mulai pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB, waktu istirahat adalah dari jam 12.00 sampai dengan jam 13.00 WIB dan hari Jum'at waktu kerja mulai dari pukul 07.00 WIB sampai dengan 16.30 WIB, waktu istirahat adalah dari jam 12.00 sampai dengan jam 13.30 WIB. Kedua, Adanya senioritas dalam melakukan pekerjaan di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh, siapa yang lebih berwenang dan siapa yang tidak berwenang atas pekerjaan tersebut. sehingga pekerjaan yang dilakukan hanya oleh pegawai yang bersangkutan saja dan sedikit banyak akan mempengaruhi emosi dari pegawai itu sendiri sehingga timbulnya stres dalam bekerja dan mempengaruhi emosi diri dan timbulnya emosi yang membuat kurangnya fokus dalam pekerjaan karena adanya

senioritas dalam melakukan pekerjaan. Ketiga, Kurangnya pengawasan langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh jajaran di bawah Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh seperti Panitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara, dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara, bahwa penyelenggara pemilu di tingkat kecamatan dan desa yang secara hirarki bertanggung jawab kepada Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh dan melaporkan semua proses kerja yang terjadi di lapangan kepada Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh namun kenyataannya masih terdapat penyelenggara di kecamatan dan desa yang masih lalai dalam menjalankan tugasnya yang disebabkan kurangnya pembinaan dari Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Keempat, Aplikasi yang digunakan masih terkendala juga dengan jaringan internet yang lemah, sehingga membutuhkan waktu yang panjang dalam suatu tahapan pemilu, karena jaringan internet yang masih lemah membuat aplikasi dalam pelaksanaan pemutakhiran data pemilih sering terganggu, sehingga menyebabkan sulitnya dalam menetapkan daftar pemilih. Dan masih ada kurangnya pemahaman dalam penguasaan teknologi yang ada sehingga berdampak pada emosi mereka, yang berdampak juga pada kinerja organisasi dimana masih ada komplain terhadap kinerja Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh, disamping itu beberapa pegawai berpendapat bahwa mereka kurang mampu mengontrol emosi dalam bekerja sehingga saat menyelesaikan pekerjaan yang rumit mereka menjadi tidak fokus dan inisiatif yang dimiliki pun kurang dalam tugas-tugas tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka menjadi sebuah urgensi dilakukannya penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh, dengan mengambil judul **”Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh”**.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan instrumen penelitian angket analisis data uji validitas, uji reliabilitas, path analisis, analisis regresi linier, regresi linier berganda. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 24 orang. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Yulisubandi, 2009).

Tabel 1. Hasil Uji t Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja pegawai

No	Variabel	B	t	Sig
1	(Constan)	55,76 9	2,807	0,010
2	Kecerdasan Emosional	0,122	0,405	0,689

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai $t_{hitung} 0,405 < t_{tabel} 2,079$ (tabel 1). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig $0,689 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Ini mengidentifikasi bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi di komisi pemilihan umum kota sungai penuh. Dengan demikian kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu menginterferensi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Tidak mampu memahami kecerdasan emosional dalam bekerja dan dapat berdampak motivasi dalam bekerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Terhadap Motivasi (Z) di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh

Motivasi Merupakan suatu tindakan, alasan, atau dorongan yang dijadikan sebagai dasar dari semangat seseorang untuk mengerjakan sesuatu agar dapat mencapai tujuan atau motto hidup tertentu. Indikator-indikator dari variabel motivasi yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 2. Hasil Uji t Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Motivasi

No	Variabel	B	t	Sig
1	(Constan)	102,5 94	4,909	0,000
2	Kecerdasan Emosional	-587	-1,856	0,077

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} -1,856 < t_{tabel} 2,079$ (tabel 2). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig $0,077 > 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini mengidentifikasi bahwa motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di komisi pemilihan umum kota sungai penuh. Dengan demikian kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap motivasi sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu menginterferensi terhadap motivasi. Tidak mampu memahami motivasi dalam bekerja dan dapat berdampak dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh

Motivasi Merupakan suatu tindakan, alasan, atau dorongan yang dijadikan sebagai dasar dari semangat seseorang untuk mengerjakan sesuatu agar dapat mencapai tujuan atau motto hidup tertentu. Indikator-indikator dari variabel motivasi yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 3. Hasil Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

No	Variabel	B	t	Sig
1	(Constan)	58,82 4	4,830	0,000
2	Motivasi	0,078	0,412	0,684

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa motivasi memiliki nilai $t_{hitung} -0,412 < t_{tabel} 2,079$ (tabel 4.14). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig $0,684 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Ini mengidentifikasi bahwa kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di komisi pemilihan umum kota sungai penuh. Dengan demikian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat

disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu menginterferensi kinerja pegawai. Tidak mampu memahami kinerja pegawai dalam bekerja dan dapat berdampak dalam bekerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) dan Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Yulisubandi, 2009).

Tabel 3. Hasil Uji F Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,602	2	19,801	0,257	0,776 ^b
Residual	1620,357	21	77,160		
Total		23			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan emosional

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X dan Z secara simultan terhadap Y adalah nilai $F_{hitung} 0,257 > F_{tabel} 3,44$ Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig 0,776 (tabel 4.15), Hal ini mengidentifikasi bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara simultan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui persamaan dari Kecerdasan emosional dan motivasi diketahui dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25 ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43,218	29,189		1,481	0,154
Kecerdasan Emosional	0,194	0,328	0,137	0,590	0,561
Motivasi	0,122	0,206	0,138	0,595	0,558

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kecerdasan emosional atau X sebesar 0,590. Dan variabel Motivasi atau Z sebesar 0,558, dengan

konstanta sebesar 43,218 sehingga model persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Y + e$$

$$Z = 43,218 + 0,590 X + 0,558 Z + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda di atas memberikan pengertian bahwa: Nilai konstanta sebesar 43,218 berarti jika variabel kecerdasan emosional dan Motivasi dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 43,218. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X), mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja pegawai yaitu sebesar $b = 0,590$. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi (Z), mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja pegawai yaitu $b = 0,558$, yang berarti bahwa apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 % kinerja pegawai akan meningkat 15,2% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.

Dan Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh kecerdasan emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,154 ^a	0,024	-0,069	8,78407

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kecerdasan emosional

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Nilai R Square 0,024 berarti 24 % faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor kecerdasan emosional dan motivasi. Sedangkan 76% (100%-24%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

IV. KESIMPULAN

1. Variable kecerdasan emosional (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 0,405 < t_{tabel} 2,079$. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig $0,689 < 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima.
2. Variable Kecerdasan Emosional (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -1,856 < t_{tabel} 2,079$. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig $0,077 < 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima.
3. Motivasi (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai $F_{hitung} 1,170 > F_{tabel} 3,44$, Hal ini mengidentifikasi bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak.
4. Kecerdasan Emosional (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X dan Z secara simultan terhadap Y adalah nilai $F_{hitung} 0,257 > F_{tabel} 3,44$ Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig $0,776$ (tabel 4.15), Hal ini mengidentifikasi bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Mengucapkan terimakasih yang tulus atas kerja sama dan didikasinya:

1. Kedua Orang Tua
2. Bapak Mario Dirgantara, S.Sos, M.Si, M.A.P (Pembimbing Utama)
3. Ibu Nurfitri, S.Pd, M.Pd (Pembimbing Pendamping)
4. Bapak Eliyusnadi, S.Kom, M.Si (Ketua STIA-NUSA)
5. Staf Civitas Akademik
6. Sahabat-Sahabat, dan Teman-teman

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Habibah, Siti, (2001). Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat, (Telaah Bisnis, Vol.2, No. 1. p.27-37).
- Henry Simamora, (2005). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: CV.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori. Aplikasi dan Penelitian, Jakarta : Selemba Empat
- Pebi Julianto. 2020. *Implementasi Program Bantuan Pangan non Tunai (BPNT) di Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). Evaluasi Kinerja SDM, (PT. Refika Aditama, Bandung. Bangun).
- Yulisubandi. (2009). Kecerdasan Emosi Menurut Daniel.
yulisubandi.blog.binusian.org/2009/10/19/kecerdasan-emosi-menurut-daniel-goleman (20 Mei 2012).