

# The Influence of Emotional Intelligence and Work Achievement on the Performance of State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Kaur Regency

## Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur

Gita Syafitri<sup>1)</sup>; Ahmad Soleh<sup>2)</sup>; Zahrah Indah Ferina<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [gitasafitri1818@gmail.com](mailto:gitasafitri1818@gmail.com); <sup>1)</sup> [ahmadsolehse81@yahoo.co.id](mailto:ahmadsolehse81@yahoo.co.id); <sup>1)</sup> [zahrah.indahferina@gmail.com](mailto:zahrah.indahferina@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [04 May 2021]

Revised [12 May 2021]

Accepted [29 June 2021]

### KEYWORDS

*Emotional Intelligence,  
Work Achievement,  
Performance*

*This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license*



### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini 79 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (Kecerdasan emosional) dan  $X_2$  (prestasi kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel Kecerdasan emosional dan prestasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,501. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (Kecerdasan emosional) dan  $X_2$  (prestasi kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel Kecerdasan emosional dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel Kecerdasan emosional dan prestasi kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the influence of emotional intelligence and work achievement on the performance of State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Kaur Regency. The sample in this study was 79 State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Secretariat of Kaur Regency. The data was collected using a questionnaire and the analytical methods used were multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis showed  $Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492 X_2$ , this describes a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between  $X_1$  (emotional intelligence) and  $X_2$  (work achievement) on performance (Y). It means that if the variables of emotional intelligence and work achievement increase, it will increase performance. The value of the coefficient of determination is 0.501. This means that  $X_1$  (emotional intelligence) and  $X_2$  (work achievement) affect performance (Y) by 50.1% while the remaining 49.9% is influenced by other variables not examined in this study. The significance of 0.05 explains that partially emotional intelligence and work achievement variables have a significant influence on the variable performance of State Civil Apparatus at Regional Secretariat of Kaur Regency. The results of F test at a significance level of 0.05 explained that the variables of emotional intelligence and work achievement had a significant influence on performance of State Civil Apparatus at the Regional Secretariat of Kaur Regency*

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memungkinkan suatu organisasi untuk memperoleh serta mempertahankan pegawai yang memiliki kapasitas dalam berkontribusi, cakap dan terampil dalam menyelesaikan tugas, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kemajuan Sumber Daya Manusia itu sendiri.

Dalam konteks manajemen, pencapaian tujuan organisasi secara manajerial diawali dengan fungsi perencanaan. Keterlibatan komponen Sumber Daya Manusia dalam perencanaan memiliki peran yang tidak hanya terbatas dalam hal fungsional semata, namun lebih dari itu mencakup peran substansial sebagai pendukung transformasi dari input menjadi output. Lebih lanjut, keberhasilan seorang pegawai

pada akhirnya dapat dilihat pada kinerja yang dicapainya dalam kurun waktu tertentu. Sehingga kinerja pegawai diasumsikan sebagai bagian dari hasil, dan untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka seorang pegawai membutuhkan dukungan dan lingkungan yang baik pula guna menunjang potensinya.

Tujuan organisasi akan tercapai jika terdapat semangat kerja yang tinggi dari para pegawainya. Dalam konteks hasil, kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas – aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja ini kemudian menjadi sorotan bagi organisasi pemerintahan dalam mengartikulasikan hal – hal apa saja yang dapat menunjang bagi peningkatan kinerja sehingga terciptanya keunggulan bersaing yang berkelanjutan atau dikenal dengan istilah *sustainable competitive advantage* (Martin, 2015:55).

Terdapat keterlibatan dari berbagai faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu baik faktor yang berasal dari dalam dirinya atau faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau pemerintahan. Keduanya memberikan sumbangsih bagi pegawai dalam memposisikan dirinya guna berkontribusi pada organisasi tempat dimana ia bekerja. Dilansir dalam kajian mengenai kinerja pemerintahan bahwa beberapa isu nasional yang perlu dipertimbangkan dalam menyelesaikan isu yang bersifat lokal dan berimplikasi terhadap kinerja pemerintahan daerah yaitu seperti masalah kualifikasi aparatur yang belum sesuai dengan kebutuhan, pelayanan publik yang kurang optimal, opini masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah, mental dan disiplin pegawai, jumlah pegawai dan masalah – masalah lainnya yang berpangkal pada kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur (Simanjuntak, 2014:66).

Memasuki abad 21, paradigma lama yang menganggap bahwa IQ (Intelligence Quotient) atau Kecerdasan Intelektual sebagai satu – satunya tolak ukur kecerdasan seseorang, seringkali dijadikan parameter keberhasilan kinerja sumber daya manusia di suatu kelompok tertentu. Namun, pernyataan ini digugurkan dengan hadirnya paradigma lain mengenai kecerdasan yang turut menentukan keberhasilan seseorang. Goleman (2015:42) menyimpulkan bahwa “Pencapaian Kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EI/Emotional Intelligence)”. Dengan kata lain, kecerdasan emosional atau Emosional Quotient (EQ) ini memberikan peranan dalam mengarahkan pegawai untuk bersikap adaptif dalam menghadapi sesuatu, mawas diri dan selalu mengevaluasi dirinya agar selalu selaras dengan kepentingan organisasi atau instansi pemerintahan.

Selain kecerdasan emosional, prestasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015:86). Oleh karena itu, pihak manajemen instansi harus berusaha mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan prestasi pegawai tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh instansi, seperti penempatan dan komunikasi pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kepegawaian negeri milik pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu unsur penting dalam instansi, tanpa pegawai maka suatu instansi tidak akan berjalan dengan baik. Pegawai memiliki beban kerja yang berat, bukan saja dari segi privasi yang terbatas, dan jam kerja yang padat, namun juga dari desakan dari pimpinan yang menginginkan pekerjaan cepat diselesaikan dan pimpinan tidak mau tau dengan kesulitan yang dihadapi Aparatur Sipil Negara.

Selama ini terlihat bahwa tingginya tanggung jawab seorang Pegawai karena banyaknya tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan tepat waktu. Pada kenyataannya dapat dilihat masih kurangnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini terlihat pada pegawai yang masih merasa kepanikan pada saat adanya tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja dan rutinitas kerja memerlukan dukungan mental yang mampu mengendalikan dan mengelola emosi secara positif, serta mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan dengan orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu antara Aparatur Sipil Negara dengan sesama Aparatur Sipil Negara dan antara Aparatur Sipil Negara dengan pimpinan.

## LANDASAN TEORI

### Kecerdasan Emosional

Menurut Shapiro (2016:34), menyatakan bahwa kecerdasan emosional ialah himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Sedangkan Goleman, (2015:34) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Thavaraj (2016:98), menyebutkan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri serta orang lain dan mampu memotivasi serta mengelola emosi dalam diri kita dengan baik. Kecerdasan emosional bukanlah lawan kecerdasan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, kecerdasan emosional tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan (Shapiro, 2016:45).

### **Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2014:149), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Sedangkan Mangkunegara (2016:33) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017:94). Sedangkan menurut As'ad (2015:63), prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain..

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2015:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2016:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Regresi Linier Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas. Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Minat Berwirausaha

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Mental Kewirausahaan

b = Koefisien regresi

e = Tingkat Error

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.641	3.720		2.323	.023
Kecerdasan emosional	.312	.090	.314	3.477	.001
Prestasi kerja	.492	.087	.512	5.670	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 8 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8,641 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan prestasi kerja ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 8,641.
2. Pengaruh Kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (Kecerdasan emosional ) adalah sebesar 0,312, dengan asumsi apabila  $X_1$  (Kecerdasan emosional ) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,312.
3. Pengaruh Prestasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (prestasi kerja) adalah sebesar -0,492, dengan asumsi apabila  $X_2$  (prestasi kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,492

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2. Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.488	2.392

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Kecerdasan emosional

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,501. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (Kecerdasan emosional ) dan  $X_2$  (prestasi kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variable X terhadap variable Y secara terpisah atau masing-masing variable X. Dari hasil perhitungan pada Tabel 1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel  $X_1$  (Kecerdasan emosional )  
Hasil pengujian untuk variabel  $X_1$  (Kecerdasan emosional ) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_1$  (Kecerdasan emosional) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.
2. Variabel  $X_2$  (Prestasi kerja)  
Hasil pengujian untuk variabel  $X_2$  (prestasi kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_2$  (prestasi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.986	2	218.493	38.201	.000 <sup>b</sup>
	Residual	434.685	76	5.720		
	Total	871.671	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Kecerdasan emosional

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan X1 (Kecerdasan emosional ) dan X2 (prestasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X1 (Kecerdasan emosional ) dan X2 (prestasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur maka kinerja ASN juga akan meningkat. Artinya apabila ASN memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik maka kinerja dapat ditingkatkan. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan pernyataan Goleman (2015:105) yang mengemukakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti big picture thinking dan long vision juga penting. Tetapi ketika diperbandingkan, antara kemampuan teknis, kecerdasan intelektual atau IQ, dan kecerdasan emosi sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, kecerdasan emosi menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh level jabatan.

Pegawai menilai kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. pegawai telah mampu meghadapi kesulitan dalam bekerja sehingga pegawai mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya, pegawai menyadari kelebihan dan kepercayaan yang ada dalam dirinya sehingga mereka bisa untuk menghadapi masalah yang timbul dalam bekerja, namun terkadang karena banyaknya pekerjaan membuat pegawai tidak percaya diri pada kemampuan yang mereka miliki. Untuk itu pegawai harus memiliki kepercayaan pada dirinya bahwa dengan keterampilan dan ilmu yang dimiliki serta pengalaman dalam bekerja mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk peningkatan kepercayaan diri dari pegawai hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pengarahan kepada pegawai dan memberikan keyakinan kepada pegawai bahwa dengan kemampuan yang mereka miliki mereka mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.

### Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat prestasi kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur maka kinerja juga akan semakin meningkat. Prestasi kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dapat ditingkatkan karena adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, adanya kepuasan dalam bekerja dan juga adanya perhatian dari pihak kantor terhadap pegawai yang berprestasi dengan pemberian penghargaan dan promosi jabatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2016:33) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Hal ini menggambarkan bahwa hasil kerja dari seorang pegawai dapat dilihat dari prestasinya dalam bekerja sehingga dengan prestasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau bersama-sama dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada

Sekretariat Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika adanya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai karena pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengendalikan dirinya pada saat terjadi permasalahan dalam pekerjaan dan juga pegawai yang memiliki kecerdasan emosional dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal lain untuk menunjang peningkatan kinerja juga terlihat dari prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, pegawai yang memiliki prestasi kerja akan diberikan penghargaan oleh instansi berupa reward dan promosi jabatan sehingga pegawai akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk dapat meningkatkan prestasi kerja

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (Kecerdasan emosional) dan  $X_2$  (prestasi kerja) terhadap kinerja ( $Y$ ). Berarti bahwa apabila variabel Kecerdasan emosional dan prestasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja.
2. Kecerdasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05.
3. Prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05
4. Kecerdasan emosional dan prestasi kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

### Saran

1. Diharapkan kepada ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur untuk meningkatkan kecerdasan emosional dalam bekerja dan juga mampu mengendalikan emosinya agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Kepada ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karena dengan prestasi kerja yang tinggi maka kinerja dapat ditingkatkan, dan pihak instansi juga akan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- As'ad, Moh. 2015. Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELUMA REGIONAL SECRETARIAT. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72–82.
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG BENGKULU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martin, A.D. 2015. Emotional Quality Management. Jakarta: Arga
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Shapiro Lawrence, E. 2016. Mengajarkan Kecerdasan Emosional Pada Anak. Jakarta : Gramedia Utama
- Siagian, Sondang P, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sugiyono, 2015. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan keenam, Bandung: Alfabeta,
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Thavaraj, S., Ramesh, 2016. Impact of emotional intelligence on academic achievement of college students -. *International Journal of Business Management & Research (IJBMR)*, 6(2), 25–30