

EFEKTIVITAS MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Muh. Ramli¹, Hardianti Pertiwi²
Universitas Mega Buana Palopo
Email: muh.ramli124@gmail.com,
Email : hardiantipertiwi.hp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward, motivasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang diteliti meliputi reward (imbangan finansial dan non finansial), motivasi (motivasi internal dan eksternal), dan kecerdasan emosional (kemampuan mengenali dan mengelola emosi). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 50 karyawan dari berbagai divisi sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward, motivasi, dan kecerdasan emosional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi mempunyai pengaruh paling besar dengan nilai koefisien β sebesar 0,420, disusul reward dengan nilai β sebesar 0,350, dan kecerdasan emosional dengan nilai β sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa reward yang tepat, motivasi yang kuat, dan kemampuan mengelola emosi secara efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan kepraktisan bagi manajemen organisasi untuk mengambil kebijakan yang memperhatikan ketiga faktor tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai. Program pengembangan kecerdasan emosional, pemberian reward yang adil, dan strategi peningkatan motivasi kerja perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini juga merekomendasikan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel moderasi dan mediasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strateginya (Ramli, dkk : 2019). Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja secara efektif dan produktif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk reward, motivasi, dan kecerdasan emosional. Ketiga variabel ini tidak hanya berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tetapi juga mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal (Mariana & Ramli, 2022).

Reward atau penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penghargaan yang diberikan dengan adil dan sesuai dengan pencapaian kerja pegawai dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja serta mendorong pegawai untuk memberikan performa yang lebih baik (Ramli, dkk : 2019). Namun, meskipun reward memiliki peran yang signifikan, penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang kuat, baik yang berasal dari dorongan internal maupun eksternal, dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas kerja (Ramli & Dangken, 2022).

Selain reward dan motivasi, kecerdasan emosional merupakan faktor psikologis yang semakin mendapatkan perhatian dalam kajian sumber daya manusia. Kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola emosi sendiri maupun orang lain dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas kerja. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik, dan bekerja sama dalam tim, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka (Ramli & Nurdin, 2020).

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh masing-masing variabel tersebut secara terpisah, kajian yang secara simultan menganalisis pengaruh reward, motivasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kontribusi ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen organisasi dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Ramli & Dangcheng (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai biasanya mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan bekerja sama, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi (Ramli, 2022).

Reward

Reward atau penghargaan merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai apresiasi atas kinerja, kontribusi, atau pencapaian tertentu dalam pekerjaan. Reward dapat bersifat finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial, seperti pengakuan, promosi, dan kesempatan pengembangan karier. Tujuan utama pemberian reward adalah untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja mereka. Pengelolaan reward yang adil dan sesuai dengan pencapaian pegawai menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung keberhasilan organisasi (Ramli dkk, 2019; Ramli dkk, 2023).

Motivasi

Mariana & Ramli (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dalam konteks organisasi menjadi faktor penting yang menentukan seberapa besar usaha dan komitmen yang diberikan pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya (Ramli & Sarda, 2021). Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang, rasa tanggung jawab, dan pencapaian pribadi, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Ramli & Dangcheng (2022) Motivasi yang kuat membantu meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan efektif dalam organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami dan mempengaruhi emosi orang lain. Kecerdasan ini mencakup keterampilan penting seperti kesadaran diri, pengendalian emosi, empati, kemampuan berkomunikasi secara efektif, serta keterampilan sosial dalam membangun hubungan yang sehat. Dalam lingkungan kerja, kecerdasan emosional menjadi faktor kunci yang membantu individu menghadapi tekanan, menyelesaikan konflik, dan bekerja secara kolaboratif dalam tim. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih adaptif, memiliki hubungan interpersonal yang positif, serta mampu memberikan kinerja yang lebih optimal (Ramli & Nurdin, 2020).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh reward, motivasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. Penelitian ini termasuk dalam kategori explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (reward, motivasi, dan kecerdasan emosional) dan variabel dependen (kinerja pegawai).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. London Sumatera yang bekerja di berbagai divisi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proportional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan validitas hasil analisis. Uji F dan uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Instrumen penelitian diuji reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,70$) serta diuji validitasnya dengan menggunakan korelasi item-total yang signifikan pada tingkat signifikansi 0,05.

4. Hasil and Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu $N = 50$ pada signifikansi 5% yang dilihat melalui r_{tabel} ditemukan nilai sebesar 0,279 Setelah diketahui angka r_{tabel} maka selanjutnya dibandingkan dengan r_{hitung} yang ditemukan melalui hasil output SPSS.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		r_{tabel}	r_{hitung}	Ket.
Reward (X1)	X1.1	0,279	0,394	Valid
	X1.2	0,279	0,635	Valid
	X1.3	0,279	0,680	Valid
	X1.4	0,279	0,655	Valid
	X1.5	0,279	0,686	Valid
	X1.6	0,279	0,539	Valid
	X1.7	0,279	0,600	Valid
	X1.8	0,279	0,622	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,279	0,582	Valid
	X2.2	0,279	0,620	Valid
	X2.3	0,279	0,550	Valid
	X2.4	0,279	0,601	Valid
	X2.5	0,279	0,495	Valid
	X2.6	0,279	0,573	Valid
	X2.7	0,279	0,640	Valid
Kecerdasan Emosional (X3)	X3.1	0,279	0,610	Valid
	X3.2	0,279	0,540	Valid
	X3.3	0,279	0,590	Valid
	X3.4	0,279	0,620	Valid
	X3.5	0,279	0,655	Valid
	X3.6	0,279	0,680	Valid

	X3.7	0,279	0.525	Valid
	X3.8	0,279	0.601	Valid
	X3.9	0,279	0.588	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,279	0.610	Valid
	Y.2	0,279	0.572	Valid
	Y.3	0,279	0.635	Valid
	Y.4	0,279	0.690	Valid
	Y.5	0,279	0.560	Valid
	Y.6		0.620	Valid
	Y.7		0.601	Valid
	Y.8		0.588	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa $r_{\text{tabel}} : 0,284$ untuk $df = 48$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Semua item memiliki nilai r hitung $> r$ tabel ($0,284$) sehingga dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Reward	0.812	Reliabel
Motivasi	0.795	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.845	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.825	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa keempat variabel dalam penelitian dengan menggunakan Cronbach's Alpha. dinyatakan reliabel karna nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.100	0.500	-	4.200	0.000
X1	0.350	0.100	0.380	3.512	0.001
X2	0.420	0.090	0.450	4.211	0.000
X3	0.300	0.080	0.320	3.003	0.004

Sumber: Data Diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa

- Konstanta ($B = 2.100$, $p = 0.000$). Konstanta menunjukkan bahwa jika reward, motivasi, dan kecerdasan emosional bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai dasar sebesar 2.100. Karena nilai $p = 0.000 < 0.05$, konstanta ini signifikan secara statistik.
- Reward ($B = 0.350$, $t = 3.512$, $p = 0.001$). Koefisien positif sebesar 0.350 menunjukkan bahwa setiap peningkatan reward sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.350, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Karena nilai $p = 0.001 < 0.05$, maka pengaruh variabel reward signifikan secara statistik (H_1 diterima).

- c. Motivasi ($B = 0.420$, $t = 4.211$, $p = 0.000$). Koefisien positif sebesar 0.420 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.420, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Karena nilai $p = 0.000 < 0.05$, maka pengaruh motivasi signifikan secara statistik (H2 diterima).
- d. Kecerdasan Emosional ($B = 0.300$, $t = 3.003$, $p = 0.004$). Koefisien positif sebesar 0.300 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.300, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Karena nilai $p = 0.004 < 0.05$, maka pengaruh kecerdasan emosional signifikan secara statistik (H3 diterima).

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850	.722	.706	.457

Sumber: Data Diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa Nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa 72,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel reward, motivasi, dan kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya sebesar 2.78% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

a. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Reward secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai karena memberikan motivasi tambahan untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menyoroti bahwa reward berbasis kinerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan rasa keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Bentuk reward, baik finansial seperti bonus dan insentif maupun non-finansial seperti pengakuan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan. Penelitian oleh Prabaswara & Piliyanto (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem reward berbasis kinerja mengalami peningkatan efisiensi operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara strategis merancang sistem reward yang selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan bisnis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramli, dkk (2019), Dangkening & Ramli (2022), Dangkening, dkk (2023).

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang dimiliki individu dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan menunjukkan performa yang unggul dalam organisasi. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam menjalankan tugas, dan motivasi ekstrinsik, seperti imbalan atau promosi jabatan, secara bersama-sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif (Ismail, dkk: 2024). Oleh karena itu, organisasi yang mampu memahami dan mengelola faktor motivasi pegawai secara efektif akan melihat peningkatan yang signifikan dalam kinerja mereka. Sejalan dengan penelitian Mariana & Ramli (2022), Ramli & Dangkening (2022), Ramli & Sarda (2021), Ramli, dkk (2023).

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta

orang lain membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik, mampu mengelola konflik dengan efektif, dan lebih tahan terhadap tekanan kerja. Selain itu, kecerdasan emosional juga dikaitkan dengan peningkatan efektivitas kepemimpinan dan kolaborasi tim (Elkhori & Budianto, 2024). Dengan demikian, perusahaan yang mendorong pengembangan kecerdasan emosional pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramli & Nurdin (2020), Ramli, dkk (2022), Ramli, dkk (2023).

5. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa reward, motivasi, dan kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang tepat, dorongan motivasi yang memadai, serta pengembangan kecerdasan emosional dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Saran

Perusahaan maupun organisasi lainnya disarankan untuk merancang kebijakan pemberian reward yang adil dan transparan, meningkatkan program pelatihan motivasi kerja, serta menyediakan pelatihan pengembangan kecerdasan emosional guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal karyawan. Langkah ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan mempertimbangkan faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang mungkin turut mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Afrianto, A. (2023). Analisis Potensial dan Peluang Pengembangan Wilayah dalam Kerangka Pembentukan Daerah Otonomi Baru. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 26-45.
- Dangkeng, A., Ramli, M., & Nurfaishah, N. (2023). Cost of Production to Determine Selling Price in Gowa Jaya Cake. *INVOICE: JURNAL ILMU AKUNTANSI*, 5(1), 17-23.
- Dangkeng, A., & Ramli, M. (2022). Treatment Of Zakat Accounting At The National Zakat Amil Body (Baznas) In Bantaeng Regency. *Jurnal Ar-Ribh*, 5(1)
- Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 468-478. <https://doi.org/10.33373/dms.v13i2.6338>
- Mariana, L., & Ramli, M. (2022). The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Hertasing Post. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 259-267. <https://doi.org/10.31850/economos.v5i3.2051>
- Prabaswara, B. A., & Piliyanto, E. A. (2024). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(1), 143-151. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/GLORY/article/view/778>
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Pendapatan Pengrajin Tenun Di Desa Bira Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. *Economix*, 7(2), 96-107.
- Ramli, M. (2022). The Effect of Household Consumption and Government Expenditure on Economic Growth in South Sulawesi 2016-2020 Periode. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 4(1), 83-99.

- Ramli, M., & Dangcheng, A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 1(1), 12-20. <https://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/jma/article/view/266>
- Ramli, M., & Nurdin, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kemampuan Fisik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Spripim Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 78-84.
- Ramli, M., & Sarda, S. (2021). The Effect Of Leadership Style And Motivation On Performance Of Bank Btpn Employees, Sungguminasa Branch, Gowa Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 5(2), 285-301.
- Ramli, M., Dangcheng, A., Pertiwi, H., & Fausiah, R. (2023). Analysis of Factors Affecting Income and Order Levels of Online Motorcycle Taxis During the Pandemic Case Study of Grab And Gojek Online Ojek Drivers In palopo City. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(1), 134-138.
- Ramli, M., Dangcheng, A., Sudirman, N., & Wijaya, H. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2(1), 8-16. <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/view/544>
- Ramli, M., Ichsan, N., & Pirman, P. (2022). The Effect of Production Costs on Weaving Craftsmen's Income During the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Ekonomi Balance*, 18(2), 208-220.
- Ramli, M., Marsuni, N. S., & Ismawati, I. (2023). The Influence of Economic Literacy Proficiency and Financial Literacy on Business Performance in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Hanggar Talasalapang Area, Makassar. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 233-246. <https://doi.org/10.31850/economos.v6i3.2543>
- Rifqiansyah, R., Munir, R., & Afrianto, A. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 87-109