PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA[1]

Oleh:

Ni Luh Putu Ani Cahyani[2], Patar Rumapea[3], Daud M. Liando[4]

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah roda penggerak dalam suatu organisasi baik sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk itu dibutuhkan kualifikasi SDM yang memadai dimana kualifikasi tersebut bukan hanya dari segi kemampuan intelektual dan skill (keahlian), namun juga dari kemampuan dalam mengelola emosi (kecerdasan emosional) dan motivasi individu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karena kecerdasan akademis praktis tidak mengajarkan tentang kemampuan untuk menghadapi gejolak terkait dengan emosi sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi. Dari sisi ini kecerdasan lain (kecerdasan emosional dan kecerdasan memotivasi diri) diluar kecerdasan otak menjadi penting, karena ternyata sangat berpengaruh pada kinerja. Untuk itu bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi focus penelitian ini khususnya di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara menjadi menarik untuk dilakukan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis besaran pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dan untuk mengidentifikasi focus penelitian ini maka konsep yang akan digunakan adalah konsep Daniel Goleman (pengaruh kecerdasan emosional), Mc. Clelland (pengaruh motivasi), dan konsep Susilo Martoyo (pengaruh pelatihan), terhadap kinerja ASN.

Karena penelitian menggunakan desain kuantitatif maka Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dan sampel dalam penelitian ini sebagaimana teknik sampling : stratified random sampling yang menggunakan rumus presisi dan diperoleh sampel dari golongan IV sebanyak 2 orang, golongan III 29 orang, golongan II 19 orang dan golongan I 3 orang dengan total 53 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan: uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji

---

[1] Merupakan tesis Penulis

[2] Mahasiswa Program Studi PSP Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

[3] Selaku Pembimbing 1 saat penulisan tesis

[4] Selaku Pembimbing 2 saat peulisan tesis

asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja yakni sebesar : 42,4%, 49,1% dan 37,1%. Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 59,7% sebagai unsur internal individu namun pelatihan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja jika dibandingkan dengan kecerdasan emosional dan motivasi ditunjukkan P-value > 0,05 yakni 0,120.

Kata Kunci : Kinerja, Kecerdasan Emosional, Motivasi, Pelatihan

PENDAHULUAN

Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang pegawai atau karyawan karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Di kehidupan ini kita sering beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakangan ini muncul istilah kecerdasan emosional atau *emotional intellegence* yang diungkap oleh Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai mahluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, emosi sangat berperan penting. Dengan emosi hubungan manusia akan lebih bervariasi atau tidak monoton. Mengingat hal itu pengelolaan emosi menjadi sangat penting untuk menuju kercerdasan emosi.

Kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosi/*emotional quotient* (EQ), dan melalui penelitian Goleman didapati bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient* (IQ).

Mengingat pentingnya tuntutan kinerja pegawai di instansi pemerintah, motivasi kerja juga menjadi perhatian bagi pengelola organisasi. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1996), motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut

Arep dan Tanjung (2003), manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat.

Pelatihan bagi Pegawai juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja. Menurut Widodo (2014:79) menyatakan pelatihan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya. Menurut Dessler (1997:263) pelatihan memberikan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Selain itu menurut Panggabean (2002:51) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu.

Menurut Susanto (2009) dalam kajian reformasi birokrasi, kepemimpinan dan kinerja pelayanan publik (2009:315) mengutip Chen *et al.* 1990; Fatt dan Howe 2003; menyatakan bahwa kecerdasan emosional bisa memberi kontribusi dua kali lebih besar dibanding kemampuan kognisi seseorang dalam meraih kesuksesan di tempat kerja. Ia juga menyatakan (hal 325) ada 3 hal yang bisa digunakan untuk menjelaskan mengapa kecerdasan emosional birokrat bisa meningkatkan kinerja.

Pertama dengan memahami kondisi emosi dirinya sendiri dan kondisi emosi orang lain maka dapat menciptakan hubungan yang baik. Dalam kondisi tertentu hubungan baik tersebut akan menghasilkan sebuah empati yang kesemuanya akan berdampak pada kepuasan bersama. Kedua, dengan kecerdasan emosional seorang birokrat akan akan mampu mengontrol dan mengelola stress sehingga dampaknya tidak sampai kepada orang lain; contohnya meskipun pekerjaan menumpuk dan yang mengecek surat-surat banyak namun masih bisa tersenyum sambil memberikan jawaban yang lemah lembut. Ketiga, kecerdasan emosional seorang birokrat akan membantu untuk berkomunikasi dengan baik dan lancar dengan artikulasi jelas dan tekanan yang lembut sehingga bisa menciptakan kondisi kerja yang sejuk.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah salah satu Biro yang terdapat dalam pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Utara yang secara struktural berada dibawah sekretaris daerah dan terkoordinasi dalam keasistenan administrasi umum yang mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, rumah tangga dan administrasi keuangan setda, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai peraturan daerah nomor 4 tahun 2016.

Adapun salah satu pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh aparatur sipil negara di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah memfasilitasi surat-surat yang ditujukan kepada pimpinan seperti: undangan yang mengharapkan kehadiran pimpinan baik gubernur, wakil gubernur dan sekretaris daerah; surat permohonan peminjaman ruangan dan gedung untuk kegiatan rapat-rapat, dan surat berupa naskah dinas untuk ditandatangani pimpinan.

Pelaksana tugas-tugas dalam memfasilitasi surat-surat yang ditujukan kepada pimpinan terdiri dari staf pengadministrasi surat-surat yang masuk dan keluar, staf operator komputer, staf pengagenda jadwal kegiatan

pimpinan, dan staf pembuat materi, sambutan dan naskah dinas, serta staf pendamping pimpinan. *job performance* atau kinerja dari aparatur sipil negara di biro umum diharapkan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi yakni bekerja cepat, tanggap, dan cekatan sekaligus memiliki penampilan yang ramah, santun, cerdas dalam menyikapi segala situasi.

Namun harapan tersebut terhambat karena sering kali terjadi konflik dalam pelaksanaan tugas-tugas yang tidak dapat dihindari aparatur sipil negara di biro umum sekretariat daerah provinsi Sulawesi Utara yang menguras energi emosi (perasaan). Contoh permasalahan-permasalahan yang dialami seorang aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas-tugas di biro umum sekretariat daerah provinsi Sulawesi Utara adalah terurai sebagai berikut dibawah ini.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara Nomor 80 Tahun 2012 tentang tata naskah dinas instansi pemerintah, maka pengertian naskah dinas adalah komunikasi tulis sebagai alat komunikasi kedinasan yang yang dibuat dan/atau dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang dilingkungan instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan. Kemudian tata naskah dinas adalah penyelenggaraan komunikasi tulis yang meliputi pengaturan jenis, format, penyampaian, pengamanan, pengabsahan, distribusi dan penyimpan naskah dinas serta media yang digunakan dalam komunikasi kedinasan.

Tata naskah dinas sebagai salah satu unsur administrasi umum meliputi, antara lain, pengaturan tentang jenis dan penyusunan naskah dinas, penggunaan lambang negara, logo dan cap dinas, penggunaan bahasa indonesia yang baik dan benar, pengurusan naskah dinas korespondensi, kewenangan, perubahan, pencabutan, pembatalan produk hukum, dan ralat. Tujuan dibuatnya pedoman tata naskah dinas instansi pemerintah adalah untuk menciptakan kelancaran komunikasi tulis yang efektif dan efisien dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk pengaturan tata naskah dinas di lingkungan Pemerintah Sulawesi Utara ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Nomor 34 Tahun 2010 tentang tata naskah dinas di lingkungan Pemerintah Sulawesi Utara.

Bentuk dan susunan naskah dinas surat dilingkungan pemerintah Sulawesi Utara terdiri dari: instruksi, surat edaran; surat biasa; surat keterangan; surat perintah; surat izin; surat perjanjian; surat perintah tugas; surat perintah perjalanan dinas; surat kuasa; surat undangan; surat keterangan melaksanakan tugas; surat panggilan; nota dinas; nota pengajuan konsep naskah dinas; lembar disposisi; telaahan staf; pengumuman; laporan; rekomendasi; surat pengantar; telegram; lembaran daerah; berita daerah; berita acara; notulen; memo; daftar hadir; piagam; sertifikat; dan surat tanda tamat peserta pendidikan dan latihan (STTPPL).

Staf Tata Usaha sebagai filter dalam administrasi umum khususnya naskah dinas surat bertugas menerima, memeriksa naskah dinas surat yang diajukan oleh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) atau unit kerja lainnya untuk dikoreksi sesuai dengan ketentuan tata naskah dinas yang berlaku. Staf Tata Usaha juga bertugas menyusun naskah dinas tertentu untuk korespondensi pimpinan selaku pemerintah dengan instansi atau pihak lain.

Persoalan terjadi saat terdapat naskah dinas untuk ditanda tangani pimpinan seharusnya masuk lewat front office tata usaha terlebih dahulu untuk diperiksa, namun karena kebutuhan mendesak dari suatu unit kerja seringkali dibawa langsung oleh kepala unit kerja tersebut tanpa diperiksa oleh staf tata usaha. Kemudian setelah ditandatangani pimpinan, naskah dinas surat tersebut didaftarkan untuk diberi nomor surat, disinilah staf tata usaha sering menemui kesalahan-kesalahan dalam naskah dinas surat tersebut seperti kesalahan pengetikan, tidak sesuai dengan peraturan tata naskah dinas yang bisa berdampak merusak atau merendahkan wibawa pimpinan selaku pemerintah.

Akibatnya naskah dinas surat tersebut dibuat ulang oleh staf tata usaha pimpinan untuk ditandatangani kembali oleh pimpinan. hal tersebut bisa mengakibatkan surat yang seharusnya bisa cepat diedarkan menemui keterlambatan. dan ketika hal tersebut terjadi staf tersebut selain ditegur pimpinan juga dimarahi oleh kepala unit kerja tadi, padahal yang dilakukan staf tersebut hanya melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Hal ini biasanya mengganggu perasaan staf sehingga menjadi emosi terhadap unit kerja tadi sehingga dalam kinerja selanjutnya dalam menerima surat dari staf lain di unit kerja tersebut menjadi kurang maksimal dan terkesan ada perasaan dendam.

Staf tata usaha juga bertugas menerima surat undangan yang mengharapkan kehadiran pimpinan baik untuk meresmikan, membuka suatu acara atau kegiatan dan juga menjadi pembawa materi yang berkaitan dengan hal pemerintahan. Undangan yang disampaikan tersebut kemudian diagendakan di agenda kegiatan kedinasan pimpinan dan disiapkan materi atau sambutan pimpinan sesuai acara dalam undangan tersebut. Staf tata usaha setiap hari menginformasikan dan mengkoordinasikan acara-acara yang terjadwalkan dalam agenda kegiatan pimpinan kepada pimpinan dan penyelenggara acara.

Permasalahan timbul ketika pimpinan berhalangan hadir dalam suatu acara yang diagendakan karena hal-hal sebagai berikut: tugas luar daerah yang mendadak biasanya ada undangan dari pemerintah pusat yang mengharapkan kehadiran pimpinan yang tidak bisa diwakilkan; atau karena menerima kunjungan pejabat pemerintah pusat seperti presiden, atau wakil presiden dan menteri ,maka sambutan yang sedianya telah disiapkan untuk pimpinan kemudian sesuai petunjuk pimpinan diwakilkan ke kepala unit kerja atau satuan kerja perangkat daerah (SKPD).

Seringkali kepala SKPD yang dibawakan materi sambutan oleh staf tata usaha menolak dan menghindar karena dianggap mendadak sehingga acara tersebut tidak ada yang mewakili dari pemerintah; dan jika hal itu terjadi justru staf yang dianggap lalai dan ditegur karena dianggap tidak kompeten dalam mempersiapkan materi pimpinan. Disisi lain staf tata usaha mendapat sasaran amarah atau perasaan kecewa dari yang mengundang atau penyelenggara kegiatan. Hal ini membuat perasaan staf menjadi ciut, kurang nyaman, kecil hati bahkan merasa tidak dihargai, dan biasanya berpengaruh pada kerja selanjutnya menjadi tidak fokus dan terganggu.

Pimpinan biasanya memiliki relasi yang sangat luas baik dari kalangan organisasi masyarakat (ormas), lembaga swadaya masyarakat (lsm), organisasi keagamaan, kalangan partai politik, kalangan akademisi, kalangan pengusaha, dan lain sebagainya. Permasalahan timbul jika relasi pimpinan tersebut menyampaikan undangan hanya via telpon atau secara lisan saat bertamu atau audiensi tanpa ada surat undangan atau pemberitahuan lainnya sehingga staf tidak mengetahui acara atau kegiatan yang langsung disampaikan kepada pimpinan. Karena kesibukan dan lain hal Pimpinan juga lupa menginformasikan kepada staf sehingga acara tersebut tidak teragendakan di agenda kedinasan pimpinan.

Biasanya acara yang sudah dijadwalkan dalam agenda pimpinanan akan dibuatkan sambutan atau materi pimpinan oleh staf tata usaha pembuat sambutan materi pimpinan. Ketika hari H acara tiba seringkali staf yang kembali dipersalahkan oleh penyelenggara acara dianggap tidak respek akan kegiatan pimpinan. selain itu dengan waktu yang singkat staf dituntut untuk bertindak cekatan dan cepat dalam mempersiapkan materi atau sambutan yang bersifat dadakan dan tidak teragendakan tersebut. Hal-hal yang bersifat dadakan dan menuntut konsentrasi, serta kecepatan bekerja membuat jantung bekerja lebih cepat dan setelah itu menjadi cepat lelah.

Mengingat pentingnya tuntutan kinerja pegawai di instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuan organisasi maka diasumsikan dibutuhkan kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan bagi aparatur sipil negara (ASN) dalam melaksanakan Kinerja. Goleman (1995: 45) menyatakan kecerdasan akademis praktis tidak menawarkan persiapan untuk menghadapi gejolak atau kesempatan yang ditimbulkan oleh kesulitan-kesulitan hidup.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep kecerdasan emosional

Secara sederhana kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Istilah kecerdasan emosi pertama kali disampaikan oleh psikolog Peter Solovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire pada tahun 1990, dengan menyebutkan kualifikasi-kualifikasi emosi manusia yang meliputi empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, pengendalian amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan dan kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Semula ide ini hanya diperkenalkan di sekitar lingkungan pendidikan saja. Dan mungkin saja tetap hanya akan beredar di sekeliling tembok sekolah jika saja Daniel Goleman tidak memperkenalkan teori EQ ini dalam bukunya "*Emotional Intelligence, Why It Can More Than IQ*?" yang terbit di tahun 1995.

Istilah ini populer pada tahun 1995 dan dipopulerkan oleh Daniel Goleman, seorang psikolog dari Harvard University dalam karya

monumentalnya berjudul Emotional Intelligence. Karyanya ini menjadikan beliau terkenal khususnya di bidang psikologi. Hasil risetnya yang menggemparkan dengan mendefinisikan apa arti cerdas, dan dengan adanya temuan baru tentang otak dan manusia, memperlihatkan mengapa orang yang ber-IQ (*Intelligence Quotient)* tinggi justru gagal sementara orang yang ber-EQ (*Emotional Quotient)* sedang menjadi sukses.

Faktor inilah menurut Goleman yang dapat memacu seseorang pada suatu cara lain untuk menjadi cerdas yang disebutnya kecerdasan emosi. Dalam risetnya Daniel Goleman memiliki kurang lebih lima ribu perusahaan yang tersebar di seluruh dunia, Goleman mendapatkan gambaran ketrampilan yang dimiliki para bintang kinerja di segala bidang, yang membuat mereka berbeda dengan yang lainnya. Dari pekerjaan tingkat bawah sampai posisi eksekutif, faktor yang terpenting bukan kecerdasan intelektual, pendidikan tinggi atau ketrampilan teknis, melainkan kecerdasan emosi. Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Lima Dasar Kemampuan dalam Teori Kecerdasan Emosi Menurut Daniel Goleman

Adapun terdapat 5 (lima) Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman yakni :

1). Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

2). Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita . Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

3). Memotivasi diri sendiri

Meraih Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap

kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusianisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4). Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

5). Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Terkadang manusia sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi (menurut Daniel Goleman)

1). Faktor internal.

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

2). Faktor eksternal.

Faktor ekstemal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor ekstemal meliputi: (1) stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan (2) lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

B. Konsep Motivasi

Goleman (2014) dalam bukunya Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi bersama-sama Richard Boyatzis dan Annie McKee, mengungkap bahwa emosi pemimpin itu menular ke seluruh organisasi dimana bila seorang pemimpin memancarkan energi dan antusiasme (sebagai motivasi) maka kinerja organisasi/perusahaan akan meningkat; dan jika seorang pemimpin memancarkan negativitas dan ketidaknyamanan maka kinerja organisasi/perusahaan akan

merosot. Sehingga peran pimpinan dalam memberi motivasi kepada bawahan juga menentukan kinerja organisasi.

Siagiaan (2008:287) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Selain itu menurut teori Maslow dalam Widodo (2014:190) adalah mengenai hierarkhi atau tingkat-tingkat kebutuhan manusia, ia mengungkapkan bahwa pada hakikatnya manusia mempunyai lima kebutuhan yang secara hierarkhi bergerak dari tingkat kebutuhan yang paling sederhana, mendesak, hingga pada tingkat kebutuhan yang lebih canggih. Kebutuhan pertama yaitu fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar manusia. Kemudian kebutuhan terhadap rasa aman dan keselamatan, selanjutnya Kebutuhan terhadap afiliasi, cinta dan kegiatan sosial, dan meningkat pada Kebutuhan terhadap pengakuan, penghargaan dan kedudukan dan terkahir Kebutuhan terhadap aktualiasasi diri.

Menurut pandangan Mc. Clellend (1961) yang mengemukakan *Achievement Theory* dalam Widodo (2014:190) yang menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu : 1). *Need of achievement* yakni Kebutuhan berprestasi yaitu dorongan untuk menggungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat dan sukses.2). *Need of affiliattion* yakni Kebutuhan afiliasi atau hubungan sosial (hampir sama dengan *social need* dari Maslow).3). *Need of power* yakni Kebutuhan kekuasaan atau dorongan untuk mengatur.

C. Konsep Pelatihan

Dalam kamus bahasa Indonesia pelatihan diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Widodo (2014:80) menyatakan istilah pelatihan dalam terjemahan bahasa Inggris dari kata *"training"* yang secara harfiah dari kata *"train"* yang berarti (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*) (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*) (3) persiapan *(preparation)* dan (4) praktik *(practice*). Ia juga menyatakan bahwa pengertian tersebut mengandung arti bahwa pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan individu untuk membiasakan diri di dalam mengerjakan sesuatu.

Martoyo (1996:55) memberi definisi pada pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah "keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan".

Goldstein dan Gressner (1988) dalam Widodo (2014:82) menyatakan memberikan definisi pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai

keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Tujuan pelatihan menurut Carrel, dkk. (1982:401-402) dalam Widodo (2014:83) bagi karyawan adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan kinerja *(improve performance)*; karyawan yang kurang memuaskan kinerjanya menjadi target utama program pelatihan.
b. Memperbaharui keterampilan karyawan *(update employee's skill)*; untuk tanggap terhadap perkembangan teknologi yang membuat fungsi organisasi lebih efektif karena perubahan teknologi dianggap berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
c. Menghindari keusangan manajerial *(avoid managerial obsolescence)*: perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja dan bagi karyawan yang gagal dalam penyesuaian dianggap apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi "using".
d. Memecahkan permasalahan organisasi *(solve organizational problems)*; pelatihan yang memberikan keterampilan kepada karyawan untuk mengatasi konflik yang terjadi dalam organisasi.
e. Mempersiapkan diri untuk promosi *(prepare for promotion and managerial succession)*; dengan pelatihan program terbaru diharapkan dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk promosi dan perpindahan ke tanggung jawab yang lebih tinggi.
f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi karyawan (*satisfaction personal growth need*); dimana terdapat karyawan yang berrientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya

Menurut Widodo (2014:85-86) bahwa pelatihan memfokuskan pada masalah pekerjaan yang dihadapi sekarang, jangka waktu pendek, dan tujuannya adalah mengisi kekurangan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya sekarang dan mampu menyiapkan tuntutan pekerjaan di masa datang.

D. Konsep kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance).* Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain (BPKP, 2000).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yakni kinerja individu dan kinerja organisasi.

Nawawi (2004) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Simanjutak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Foster dan Seeker dalam Widodo (2014:131) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil yangh dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (2010) dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: variabel individu meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, latar belakang, demografi, asal-usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Dan variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Simanjutak (2005) dalam Widodo (2014:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1). Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (dibaca sebagai kecerdasan emosional), dan kondisi fisik pegawai.
2). Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai;
3). Suprasarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menyebutkan kinerja merupakan keadaan yang terlaporkan, transparan, dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui keberhasilan dalam mencapai visi lembaga/instansi, serta mengetahui dampak negatif serta positif dari suatu operasional kebijakan.

Menurut Widodo (2014: 135) penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan seorang manajer atau pimpinan untuk memperbaiki keputusan Personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Dessler (2007) penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien.

Untuk menilai kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara mengacu pada Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 16 Tahun 2017 tentang perubahan Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 328 Tahun 2013 tentang pemberian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja bagi PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, pada lampiran III tentang petunjuk penilaian kinerja PNS dalam rangka pengisian format lembar penilaian kinerja PNS.

Lembar penilaian kinerja ASN terdiri dari unsur penilaian yang meliputi:

Produktifitas	:	jumlah pekerjaan (volume fisik) yang mampu diselesaikan
Efektifitas	:	hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kualitas yang diinginkan
Efisiensi	:	hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan sumberdaya yang digunakan
Inovasi	:	mampu menemukan ide/gagasan, cara dan prosedur baru yang lebih baik dalam menunjang tugas dan fungsi organisasi
Kerjasama	:	mampu melakukan kerja sama dengan sesama rekan dalam satuan kerja sendiri maupun dengan satuan kerja lainnya untuk menyelesaikan tugas yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi
Kecepatan	:	waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan
Tanggung jawab	:	komitmen yang tinggi dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pokok bagi kepentingan organisasi
Ketaatan	:	ketaatan terhadap peraturan yang berlaku

E. Konsep aparatur sipil negara

Berdasarkan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara, bab I ketentuan umum menyatakan aparatur sipil negara selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

F. Konsep Hubungan Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Simanjutak (2005) dalam Widodo (2014:133) kinerja dipengaruhi salah satunya oleh faktor kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (dibaca sebagai kecerdasan emosional), dan kondisi fisik pegawai; selain faktor sarana pendukung dan faktor supra sarana.

Selain itu Mc. Clelland didalam Goleman (2004:39-40) yang menyatakan bahwa suatu organisasi jika ingin mempekerjakan seseorang harus berani membuang kriteria dasar seperti kecerdasan intelektual (IQ) dan keterampilan teknis namun mengembangkan “model kompetensi”

berdasarkan faktor psikologis yakni kecerdasan emosi yang memiliki kekuatan untuk memotivasi sebagai kekuatan yang unik yakni berupa dorongan untuk mencapai hasil, kemampuan untuk mengambil prakarsa atau inisaiatif, keterampilan kerjasama dan kerja kelompok.

Mc. Clelland didalam Goleman (2004:41) juga menyatakan jika ide kecerdasan emosi ini tumbuh dibarengi dorongan untuk maju (motivasi) berkembang dengan baik sebagai kekuatan yang unik barulah diberikan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi untuk menetapkan tujuan-tujuan organisasi dan memperbaiki kompetensi individu tersebut, dan dengan demikian meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena metode penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dimana penulis ingin mencari tahu hubungan pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data sebagai berikut: Data Primer yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, yaitu sesuai teknik pengumpulan data yakni dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 53 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dan sampel dalam penelitian ini sebagaimana teknik sampling : stratified random sampling yang menggunakan rumus presisi dan diperoleh sampel dari golongan IV sebanyak 2 orang, golongan III sebanyak 29 orang, golongan II sebanyak 19 orang dan golongan I sebanyak 3 orang dengan total 53 orang. Instrumen penelitian menggunakan Kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan: uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruf yang positif antara variabel kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja aparatur jika diukur masing-masing. Namun jika secara bersama-sama variabel pelatihan hasilnya tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja, hanya variabel kecerdasan emosional dan motivasi yang hasilnya signifikan terhadap kinerja.

Berikut diuraikan pengaruh variabel kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Faktor Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Aparatur.

Bahwa faktor kecerdasan emosional dianggap signifikan berpengaruh kepada kinerja karena nilai P-value sebesar 0,006 artinya $P < 0,05$ dan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,424 berarti kecerdasan

emosional berdasarkan teori Goleman yang terdiri dari kemampuan dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan yang efektif dalam lingkungan kerja berdasarkan hasil penelitian mampu mempengaruhi (meningkatkan) kinerja aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 42,4 %.

Penelitian sebelumnya menunjukkan juga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun yang menyebabkan signifikan dimana menurut Goleman ada faktor-faktor yang mempengaruhi yakni : faktor internal yakni apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

Kemudian faktor ekstemal yakni stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung yang meliputi: 1) Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

Aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai responden tampaknya menyadari akan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga secara simultan dan parsial memiliki hasil yang signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat juga pada nilai skor rata-rata sebesar 226.8 dengan kriteria sangat setuju.

Adapun tanggapan responden menyatakan setuju pada indikator : mampu mengendalikan emosi dan mampu mengekspresikan emosi dengan tepat (mengelola emosi) dan sangat setuju pada indikator lainnya seperti mengenali dan memahami emosi diri sendiri, memahami penyebab timbulnya emosi (mengenali emosi diri); merasa optimis, memiliki dorongan berprestasi (memotivasi diri sendiri); peka terhadap perasaan orang lain, pedului untuk mendengarkan masalah orang lain (mengenali emosi orang lain); dapat bekerja sama dan berkomunikasi dengan semua orang dengan baik (membina hubungan).

Hasil ini juga membuktikan bahwa benar pernyataan Susanto (2009) dalam kajian reformasi birokrasi, kepemimpinan dan kinerja pelayanan publik (2009:315) mengutip Chen *et al.* (1990); Fatt & Howe (2003); menyatakan bahwa kecerdasan emosional bisa memberi kontribusi dua kali lebih besar dibanding kemampuan kognisi seseorang dalam meraih kesuksesan di tempat kerja. Demikian juga terbukti pernyataan Goleman yang mengutip berbagai penelitian (2009) bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan termasuk dalam meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur

Bahwa berdasarkan penelitian didapati secara parsial Faktor motivasi terhadap kinerja didapati nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,491 , ini berarti 49,1%, motivasi mempengaruhi kinerja. Hal ini menguatkan pandangan Mc. Clellend (1961) yang mengemukakan *Achievement Theory* dalam Widodo (2014:190) dimana motivasi terdiri dari (1) *Need of achievement* yakni kebutuhan berprestasi yaitu dorongan untuk menggungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat dan sukses; (2) *Need of affiliattion* yakni kebutuhan afiliasi atau hubungan sosial (hampir sama dengan *social need* dari Maslow); dan (3) *Need of power* yakni kebutuhan kekuasaan atau dorongan untuk mengatur berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun secara simultan nilai P-value sebesar 0,006 artinya P < 0,05 sehingga menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh nilai skor rata-rata 227.7 kriteria sangat setuju. motivasi berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan indikator yang mendapat tanggapan setuju dari responden aparatur sipil negara Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yakni : mendapat kesempatan menyalurkan inovasi, ide atau gagasan, kesempatan untuk promosi; (dorongan bekerja lebih baik/berprestasi) dan mendapat dukungan dari pimpinan (dorongan untuk mengatur). Kemudian mendapat tanggapan sangat setuju untuk indikator : mendapat kesempatan pendidikan dan pelatihan, (dorongan bekerja lebih baik/berprestasi); membantu dan bekerja sama dengan rekan sekerja, dengan tenaga honor atau bawahan dan dengan pimpinan (dorongan bekerja sama);

Penelitian sebelumnya mengenai motivasi terhadap kinerja dosen di program studi ilmu keperawatan Universitas Sahid Surakarta juga menunjukkan hasil yang signifikan 68,6 % motivasi mempengaruhi kinerja. Demikian juga penelitian *terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan* menunjukkan hasil signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Faktor Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur

Bahwa pengaruh faktor pelatihan terhadap kinerja secara parsial didapati nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,371 = 37,1%, berarti pelatihan berdasarkan hasil penelitian memberi kontribusi terhadap kinerja sebesar 37,1%. Hal ini dikuatkan juga dengan hasil tanggapan responden yang memperoleh nilai skor rata-rata 224.3 dengan kriteria sangat setuju. Dibandingkan variabel independen yang lainnya memang pelatihan nilai skor rata-ratanya yang terendah.

Penelitian sebelumnya di *PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dimana nilai koefisien determinan* R2 *diperoleh sebesar 8,81%.*

Adapun responden memberi tanggapan setuju terhadap indikator pelatihan yakni pelatihan teknis 1 minggu atau lebih dan pelatihan keterampilan khusus 1 bulan atau lebih (Jangka waktu pendek); pelatihan berupa *case study*, simulasi, dan *program instruction* (prosedur sistematis

dan terorganisir) dan pelatihan ditempat mirip sesungguhnya *vestibule training* (keterampilan teknis). Responden memberi tanggapan sangat setuju untuk indikator seminar, ceramah, diskusi (prosedur sistematis dan terorganisir) pelatihan kerja/*on the job training*; pelatihan di luar kerja/*off the job training* (keterampilan teknis); Pelatihan untuk meningkatkan kecepatan pelayanan, kemapuan inovasi dalam organisasi, dan meningkatkan kualitas pegawai (tujuan pelatihan).

Hal ini sesuai sebagaimana diungkapkan oleh Widodo (2014:82); yang mengutip juga Goldstein dan Gressner (1988) menyatakan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja dan memfokuskan pada masalah pekerjaan yang dihadapi sekarang, jangka waktu pendek, dan tujuannya adalah mengisi kekurangan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya sekarang dan mampu menyiapkan tuntutan pekerjaan di masa datang.

Namun ketika uji regresi berganda secara bersama-sama didapati pelatihan memiliki P-variabel > 0,005 yakni sebesar 0.120 sehingga diperoleh hasilnya pelatihan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja ketika bersama-sama dengan kecerdasan emosional dan motivasi.

4. Pengaruh Faktor Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Aparatur

Bahwa secara bersama-sama persamaan regresi kinerja ASN dengan ketiga variabel bebas menunjukkan kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berdasarkan nilai koefisien determinasi (R2) mempengaruhi kinerja sebanyak 0,597 atau 59,7 % sisanya oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun diurai sebagai berikut bahwa P-value kecerdasan emosional sebesar 0.006 dan Motivasi sebesar 0.006 sehingga berarti P-value < 0.05 yang artinya secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun pelatihan memiliki nilai P-value 0,120 atau P-value > 0,05 yang artinya pelatihan bersama kecerdasan emosional dan motivasi, tidak signifikan terhadap kinerja walaupun secara sendiri-sendiri pelatihan diperoleh hasil signifikan.

Hal ini juga membuktikan bahwa menurut Simanjutak (2005) dalam Widodo (2014:133) kinerja dipengaruhi salah satunya oleh faktor kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (dibaca sebagai kecerdasan emosional), dan kondisi fisik pegawai jika dikaitkan dengan variabel independen yakni pelatihan, motivasi, dan kecerdasan emosional terbukti benar walaupun ketika diuji regresi secara bersama-sama pelatihan hasilnya kurang signifikan terhadap kinerja.

Jika dikaitkan dengan pendapat Gibson, Ivancevich dan Donelly (2010) dalam Priansa (2014:270) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: variabel individu meliputi kemampuan, keterampilan (diperoleh dari pelatihan), pendidikan, latar belakang, demografi, asal-usul dan jenis kelamin; variabel psikologis meliputi

persepsi, sikap, kepribadian, (kecerdasan emosional), motivasi; dan variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan maka yang berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel psikologis.

Hal ini juga membenarkan Teory Mc. Clelland dalam buku Goleman yang berjudul "Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi" (*Primal Leadership*) (2004:39-40) yang menyatakan bahwa suatu organisasi jika ingin mempekerjakan seseorang harus berani membuang kriteria dasar seperti kecerdasan intelektual (IQ) dan keterampilan teknis namun mengembangkan "model kompetensi" berdasarkan faktor psikologis yakni kecerdasan emosi yang memiliki kekuatan untuk memotivasi sebagai kekuatan yang unik yakni berupa dorongan untuk mencapai hasil, kemampuan untuk mengambil prakarsa atau inisaiatif, keterampilan kerjasama dan kerja kelompok.

Mc. Clelland didalam Goleman (2004:41) juga menyatakan juga menyatakan jika ide kecerdasan emosi ini tumbuh dibarengi dorongan untuk maju (motivasi) berkembang dengan baik barulah diberikan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi untuk menetapkan tujuan-tujuan organisasi dan memperbaiki kompetensi individu tersebut, dan dengan demikian meningkatkan kinerja.

Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka kecenderungan Faktor psikologis sebagai penentu utama kinerja organisasi terbukti karena sejak Perang Dunia I berakhir mulai perkembangan ilmu dan penelitian tentang psikologis sesorang yang mempengaruhi sistem sosial baik itu lingkungan kerja maupun lingkungan sosial lainnya.

Berdasarkan hasil pencarian di jurnal selama ini belum pernah didapati Penelitian yang menggabungkan tiga variabel yakni kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional dan motivasi sebagai unsur intrinsik atau faktor internal dari individu aparatur lebih menentukan kinerja dibandingkan pelatihan yang bersifat unsur ekstrinsik atau faktor eksternal dari individu.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja aparatur sebesar 42,4% ditunjukkan dengan kemampuan dalam mengenali Emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan yang efektif dalam lingkungan kerja.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sebesar 49,1% ditandai dengan dorongan bekerja lebih baik (kebutuhan akan prestasi), dorongan bekerja sama dengan rekan kerja (kebutuhan akan hubungan sosial), dorongan untuk mengatur (kebutuhan akan kekuasaan).

3. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sebesar 37,1% ditunjukkan dengan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu sesuai dengan Kinerja yang ingin dihasilkan.
4. Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 59,7% sebagai unsur internal individu namun pelatihan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja jika dibandingkan dengan kecerdasan emosional dan motivasi ditunjukkan P-value > 0,05 yakni 0,120.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka untuk meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara perlu diambil langkah sebagai berikut :

1. Bagi jajaran Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara peningkatan kecerdasan emosional dari aparatur sipil negara perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui arahan atau dorongan oleh pimpinan yang melekat maupun melalui kegiatan family gathering untuk mengurangi kejenuhan atau stres pekerjaan.
2. Selain itu motivasi berupa dorongan bekerja lebih baik (kebutuhan akan prestasi), dorongan bekerja sama dengan rekan kerja (kebutuhan akan hubungan sosial), dorongan untuk mengatur (kebutuhan akan kekuasaan) dibutuhkan aparatur untuk meningkatkan kinerja mereka dilingkungan kerja masing-masing.
3. Pelatihan bagi aparatur sipil negara dibutuhkan untuk menambah wawasan yang sesuai dengan bidang kerja atau tujuan organisasi yang hendak dicapai dengan jangka waktu pendek.
4. Bagi akademisi penelitian ini dapat memberikan inforrmasi dan memberi manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel yang dipakai dalam penelitian ini dan dapat juga menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, tunjangan atau kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anindya, Reksa. *2011. Tesis* Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia *Program Pascasarjana Universitas Indonesia Jakarta.*

Anonimous---2003. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---2011. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS

---2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Penerbit PT Tarmita Utama. CV Jakarta.

---2017. Surat Keputusan Gubernur Nomor 16 tahun 2017 tentang Perubahan Keputusan Gubernur Nomor 328 Tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Universitas Trisakti.

Arikunto, Suharsimi. *2003*. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta

Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi, 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang) Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang didownload melalui http://eprints.undip.ac.id/15698/. Tanggal 12 November 2016.*

Goleman, Daniel. 1995. *Emotional Intelligence*, Pt Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Goleman, Daniel. 2004. *Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi (Primal Leadership)*, Pt Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Ghozali, Imam, *2009*. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi. Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Tesis Program Studi Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Mayer dan Salovey. 1997. *What is emotional Intelligence in Emotional Development and Emotional Intelligence.* Basic Book : New York.

Muray, Erika Evis. 2016. *Psychology Quiz Kenali dirimu & orang disekitarmu*, PsikoPedia, Yogyakarta.

Mursi, Abdul Hamid. *1998*. SDM Yang Produktif : Pendekatan Al Qur'an dan. Sains. Gema Insani Press: Jakarta.

Nawawi, Hadari, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Patton. 1998. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Pustaka Delaprata, Jakarta.

Prabowo. 1996. *Memahami Penelitian Kualitatif.*: Andi Offset. Ratna, Yogyakarta.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Alfabeta Bandung.

Reksohadiprasejo, Soekanto. dan Handoko, Hani. 1996. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku",* Yogyakarta, BPFE.

Rutoto, Sabar. 2007. Pengantar Metodologi Penelitian, FKIP: Universitas Muria Kudus

Siagiaan, Sondang. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Bumi Aksara Jakarta.

Singgih, Santoso. 2010. Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Stephen P. *Robbins, 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

Stern, William. 1912. *The Psikologis Metode Pengujian Intelligence* (G. Whipple, Trans.). Baltimore: Warwick dan York.

Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R €t D,* Alfabeta Bandung

Sumadi, Suryabrata Drs BA MA EdS Phd. 2014. *Metodologi Penelitian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Susanto, Ely. 2009. *Kajian JIAN-UGM dan MAP UGM: Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan dan Pelayanan Publik.* Gava Media Yogyakarta.

Sutrisno Hadi, Prof, Drs. MA. 1991. Metodologi Riset. Andi Offset Yogyakarta.

Suwarni, Anik. 2008. Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta, Program Pasca Srajana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Taniredja, Tukiran dan Mustafidah, Hidayah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (sebuah Pengantar)* Alvabeta Bandung.

Trihandini, R.A Fabiola Meirnayati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang) Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2006. *Pengantar Statistika* PT Bumi Aksara, Jakarta.

Widiyanto, Joko *SPSS For Windows* Badan Penerbit FKIP Surakarta di download melalui: http://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html pada 20 Oktober 2016.

Widodo, Suparno Eko Prof. Dr, MM. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Pustaka Pelajar. Yogyakarta.