

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja tercemin dari dimensi kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif, dan indikator seperti ketelitian, hasil kerja, ketepatan waktu, kecepatan, target kerja, kolaborasi, kekompakkan, kemauan, dan kemandirian (Puspita & Widodo, 2020).

Menurut (Indrayana et al., 2024) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh berdasarkan kemampuan serta tanggung jawab yang dimiliki individu dalam kurun waktu tertentu. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama melalui kinerja yang ditunjukkan baik secara individu maupun tim di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja optimal akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan, sebaliknya kinerja yang kurang baik dapat berdampak buruk terhadap kemajuan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Robert Bacal (2004), dalam industri dan organisasi menjelaskan kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan unit kerjanya dan perusahaan atau organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.

2.1.1.2 Faktor Kendala Kinerja Pegawai

Menurut Kaswan (2012:190) beberapa faktor yang menjadi kendala dalam kinerja pegawai, yaitu:

1. Koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antar pekerja.
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah
4. Ketidak mampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan.
5. Sumber daya keuangan kurang memadai
6. Tidak ada kerja sama antar pekerja atau hubungan yang kurang baik antar karyawan.
7. Pelatihan yang kurang memadai
8. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang diperlukan.
9. Lingkungan kerja yang kurang baik (misalnya: dingin, panas, bising)

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) dalam penelitian (Mardika, 2022) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu hingga sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan pekerjaan.
3. Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
4. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Kehadiran jumlah hadirin yang mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

Sedangkan menurut penelitian (Kusdianto et al., 2022) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bias di nyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan suatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya di kerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar.

2.1.2 *Emotional Intelligence*

2.1.2.1 Pengertian *Emotional Intelligence*

Emotional Intelligence merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali serta memahami perasaan orang lain, sekaligus kemahiran dalam memanfaatkan pemahaman tersebut untuk memengaruhi orang lain melalui pengaturan dan pemanfaatan emosi secara tepat. Dengan demikian, kecerdasan emosional merupakan gambaran sejauh mana seseorang mampu menggunakan emosinya secara tepat, baik dalam menyikapi perasaan pribadinya maupun ketika menjalin interaksi dengan lingkungan di sekitarnya (Pamungkas, 2023).

Menurut (Ahmad & Ambotang, 2020), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengawal dan mengelolakan diri sendiri dan prang lain dari espek perasaan, emosi dan tingkah laku. (Jannah, 2021), menjelaskan bahwa *Emotional Intelligence* mencakup kemampuan yang berbeda namun bersifat saling melengkapi dengan kecerdasan akademik, yakni kemampuan kognitif yang lazim diukur melalui IQ. Kompetensi emosional bukan merupakan bakat bawaan sejak lahir, melainkan sekumpulan keterampilan yang dapat dipelajari serta terus dikembangkan guna mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Menurut Menurut (Prasetyo et al., 2023) *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional dapat di artikan sebagai kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menghargai emosi diri sendiri maupun oaring lain, serta

meresponsnya secara tepat. Kecerdasan ini turut mencakup pemanfaatan informasi dan energi emosional secara efektif dalam berbagai aktivitas sehari-hari, baik dalam kehidupan pribadi maupun di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional bukanlah suatu kemampuan yang bersifat tetap, melainkan dapat diasah, ditingkatkan, dan dikembangkan kembali melalui proses pembelajaran serta pelatihan keterampilan yang relevan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut (I Kardiawan et al., 2023) dalam penelitiannya, *Emotional Intelligence* dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang membentuk dan mengembangkan kemampuan seseorang. Diantaranya adalah:

1. Faktor Psikologis

Meliputi kondisi kepribadian, pengalaman masa lalu, serta tingkat kestabilan emosi individu. Faktor ini sangat berpengaruh terhadap bagaimana seseorang memahami dan merespons emosinya sendiri maupun emosi orang lain.

2. Faktor Pelatihan Emosi

Proses pembelajaran yang melibatkan latihan pengelolaan emosi, seperti teknik relaksasi, refleksi diri, dan pengendalian stres. Semakin sering individu dilatih untuk memahami dan mengendalikan emosinya, semakin tinggi pula kecerdasan emosional yang dapat dikembangkan.

3. Faktor Pendidikan

Lingkungan pendidikan, baik formal maupun informal, turut berperan dalam membentuk kecerdasan emosional seseorang. Pendidikan yang menanamkan

nilai-nilai empati, kerja sama, dan komunikasi efektif akan mendukung perkembangan aspek-aspek penting dalam *Emotional Intelligence* .

Sedangkan faktor lainnya yang juga dapat memengaruhi kecerdasan emosional mencakup lingkungan keluarga, budaya, dan pengalaman sosial yang membentuk cara individu berinteraksi dengan orang lain serta menghadapi berbagai situasi emosional.

2.1.2.3 Indikator *Emotional Intelligence*

Adapun lima indikator utama dari *Emotional Intelligence* yang dapat membantu seseorang meraih kesuksesan menurut Goleman, (2005) dalam (Zona & Handayani, 2021) antara lain:

1. Mengenali Potensi Diri

Kemampuan untuk memahami kekuatan, kelemahan, serta nilai-nilai pribadi.

2. Mengelola emosi

Merujuk pada kemampuan untuk mengontrol dan menyesuaikan reaksi dalam berbagai situasi, terutama ketika menghadapi tekanan atau konflik.

3. Memotivasi diri

Mencakup dorongan internal untuk terus maju, menetapkan tujuan, dan tetap semangat meskipun menghadapi kegagalan.

4. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk memahami perasaan, pikiran, dan kebutuhan orang lain melalui empati.

5. Membina hubungan dengan orang lain

Menunjukkan keterampilan dalam berinteraksi sosial, seperti berkomunikasi efektif, menyelesaikan konflik, bekerja dalam tim, dan membangun jaringan sehat.

(Mu & Kharismasyah, 2022) menyatakan *Emotional Intelligence* menentukan potensi seseorang untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang mencakup lima inikator utama, yaitu:

1. Kesadaran Diri (Self-Awareness)

Merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri, termasuk terhadap suasana hati, dorongan batin, dan efeknya terhadap orang lain.

2. Pengaturan diri (Self-regulation)

Mencakup kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi negatif seperti marah atau cemas, sehingga tidak berdampak buruk terhadap keputusan dan tindakan.

3. Motivasi (motivasi)

Merujuk pada dorongan internal untuk mencapai tujuan bukan karena imbalan eksternal semata, tetapi karena adanya hasrat pribadi untuk berkembang dan mencapai prestasi.

4. Empati (empathy)

Kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, termasuk kepekaan terhadap kebutuhan, emosi, dan sudut pandang mereka.

5. Keterampilan social

Merupakan kemampuan untuk membina hubungan, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, serta memengaruhi dan memimpin orang lain.

2.1.3 *Work Motivation*

2.1.3.1 *Pengertian Work Motivation*

Menurut Robbins (2003) motivasi merupakan suatu proses yang mendorong timbulnya intensitas, arah, serta ketekunan usaha seseorang dalam upaya mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Suswati, 2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sedemaryanti (2006) motivasi kerja adalah motivasi kerja suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga tidak jarang motivasi juga dimaknai sebagai faktor penggerak perilaku seseorang. Motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan efektivitas kerja, sebab individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan (Idrus & Kamaruddin, 2021).

Dari definisi diatas, dapat dilihat bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai satu tujuan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Motivation*

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg terdiri atas dua faktor, yaitu *motivation factor* dan *hygiene factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. *Motivation factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk *Motivation factor* sebagai berikut:

1. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas).
2. *Recognition* (penghargaan).
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri).
4. *Responsibility* (tanggung jawab).
5. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri).
6. *Advancement* (kesempatan untuk maju).

Hygiene factor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. *Hygiene factor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan dan berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Faktor-faktor yang termasuk *Hygiene factor* sebagai berikut:

1. *Working condition* (kondisi kerja).
2. *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi).
3. *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya).

4. *Job security* (perasaan aman dalam bekerja), pay (gaji), status (jabatan).
5. *Supervision technical* (teknik pengawasan).

2.1.3.3 Indikator *Work Motivation*

Menurut Abraham Maslow (2018) indikator motivasi kerja antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas rasa sakit.

Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling besar.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi kebutuhan keamanan dan keselamatan yaitu kebutuhan untuk bebas dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang.

Sedangkan menurut (George, 2005) indikator motivasi kerja meliputi:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*) Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilhan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak.
2. Tingkat usaha (*level of effort*) Tingkat usaha mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pegawai tidak cukup untuk hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesengguhannya dalam bekerja;
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*) Tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja pegawai ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang pegawai tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang di pilih.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Emotional Intelligence* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Kecerdasan emosional (EI) adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan tepat, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Menurut (Arya et al., 2023), kecerdasan emosional berperan sebagai mekanisme koping stres, yang berdampak negatif bagi individu maupun organisasi. Individu dengan EI yang tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja, membangun hubungan kerja yang sehat, serta mempertahankan antusiasme dan motivasi dalam menjalankan tugas, yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja.

(Pamungkas, 2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh (Mariyanti et al., 2022), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor perhotelan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kompetensi dan EI secara simultan berdampak pada produktivitas kerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh (Ningsih, 2016), memahami kinerja individu memerlukan penilaian terhadap kemampuan dan motivasi. Ia juga menekankan bahwa “kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya, “ yang sejalan dengan gagasan bahwa kecerdasan emosional (EI) dapat menjadi bagian dari kemampuan emosional yang mendukung efektivitas kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran krusial dalam mendukung peningkatan kinerja, terutama pada konteks organisasi seperti kepolisian, yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi serta menjadikan hubungan antarpersonal sebagai aspek penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2.2.2 Pengaruh *Work Motivation* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan semangat, inisiatif, dan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Motivasi kerja berperan penting dalam pencapaian kinerja karena jika karyawan tidak memiliki

motivasi kerja yang maka kinerja yang dicapai tidak cukup baik. Jika karyawan disuatu perusahaan mempunyai motivasi kerja di dalam dirinya yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan dilakukan dengan baik maka akan berdampak kepada kinerja karyawannya yang baik pula untuk perusahaan.

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karna dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Motivasi karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karna menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi dapat membantu suatu organisasi mencapai tujuannya karna motivasi tersebut mendorong kinerja yang sangat baik, yang pada gilirannya membantu keberhasilan organisasi. Namun penurunan kinerja akan membuat organisasi semakin sulit mencapai tujuannya (Irawan et al., 2024).

(Rini & Lilis, 2025) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong. Hasil serupa ditemukan oleh penelitian (Putri et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja personil Polri di Polres Sawahlunto. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan (Ningsih et al., 2022) motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Maka dari itu, penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas yang terbentuk dari hasil motivasi kerja juga menjadi hal yang semakin penting. Hal ini agar mereka dapat mengikuti perubahan dan kemajuan internal serta mencapai hasil dan keuntungan positif yang diinginkan oleh organisasi.

2.2.3 Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* terhadap Kinerja

Emotional Intelligence (EI) dan *Work Motivation* merupakan faktor krusial yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja seorang individu. Kecerdasan emosional membantu individu dalam mengelola emosinya, menyesuaikan diri terhadap tekanan pekerjaan, serta membina hubungan antarpersonal yang positif di lingkungan kerja. Di sisi lain, motivasi kerja berfungsi untuk memicu semangat serta ketekunan dalam bekerja.

Kombinasi dari kecerdasan emosional yang tinggi dan motivasi kerja yang baik memungkinkan individu untuk bekerja secara lebih produktif, mempertahankan motivasi kerja, serta menghasilkan kinerja yang optimal. Dukungan emosional dan motivasi kerja yang memadai memperkuat kesiapan psikologis dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Penelitian (Hasbi et al., 2023) menyatakan bahwa pengaruh simultan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena keduanya mendukung aspek psikologis dan sosial yang dibutuhkan dalam kinerja modern. Hasil serupa ditemukan oleh (Noor et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya (Fauzi et al., 2023) juga menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alvin Anderson (2025)	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> dan Work Life Balance terhadap Kinerja Polres Bengkulu Utara	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif terhadap kinerja anggota polres Bengkulu utara
2.	Wibisono (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Polda Jabar	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian
3.	(Noor et al., 2021)	Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan	Kecerdasaan emosional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan
4.	Kamaruddin (2021)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Polisi	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Polisi
5.	(Mariyanti et al., 2022)	Dampak <i>Emotional Intelligence</i> (EI) pada Kinerja Karyawan Disektor Perhotelan Eka	<i>Emotional Intelligence</i> (EI) memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja hotel. Dan untuk hipotesis ketiga bahwa kompetensi dan <i>Emotional Intelligence</i> (EI) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
6.	Rini Adeliyani	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Tabalong	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polri dengan kontribusi sebesar 45% menunjukkan bahwa

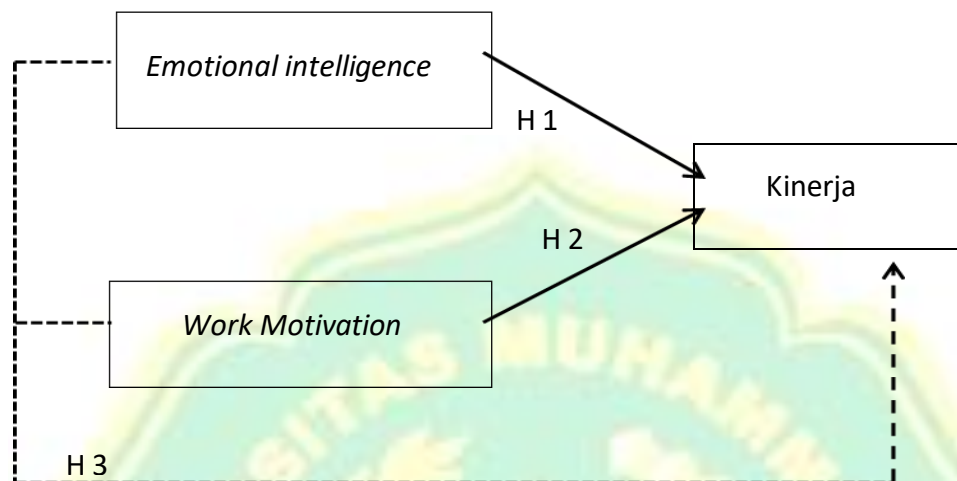
No	Nama Penelitian Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja personel kepolisian.
7.	(Pamungkas, 2023)	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> dan Spiritual Intelligence terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Apt Adhi Karya Tbk.	Hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
8.	Syahrudin (2024)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kemampuan Fisik, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Spripim Polda Sulawesi Selatan	Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kemampuan fisik, dan kecerdasan emosional secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Spripim. Secara parsial, masing-masing variabel memiliki kontribusi positif yang signifikan.
9.	Fitriana Afrianti (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan	Penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif signifikan, kedua variabel berkontribusi 52% terhadap variasi kinerja dengan disiplin sebagai faktor dominan dalam mengurangi pelanggaran dan meningkatkan kepatuhan.
10.	(Guntor <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Markas	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan.

No	Nama Penelitian Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Besar Polisi Republik Indonesia	
11.	Rahmawati (2024)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri di Polres Semarang	Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri, baik secara parsial maupun simultan.
12.	Andik Ariyanto (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Motivasi terhadap Kinerja Personil Reskrim Polresta Banjarmasin	Penelitian ini mengungkapkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri di Kepolisian Resor Sawahlunto.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, penelitian ini akan mengkaji pengaruh dari *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* yang diduga dapat memengaruhi kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang sehingga kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 : *Emotional Intteligence*

X2 : *Work Motivation*

Y : *Kinerja*

—————> : Hubungan Parsial

-----> : Hubungan Simultan

2.5 Definisi Operasional

Berdasarkan teori dan kajian yang telah dikemukakan, peneliti memandang perlu untuk merumuskan secara singkat konsep operasional variabel yang menjelaskan indicator-indikator dari masing-masing variable yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Emotional Intelligence</i> (X1)	<i>Emotional Intelligence</i> adalah kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain untuk membina hubungan yang positif serta mengambil keputusan secara efektif.	1. Mengenali Potensi Diri 2. Mengelola Emosi 3. Memotivasi Diri 4. Mengenali Emosi 5. Membina Hubungan Dengan Orang Lain Goleman, Daniel (2005)	koesioner
<i>Work Motivation</i> (X2)	Motivasi kerja adalah sebagai semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri Abraham Maslow (2018)	koesioner
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kemampuan Kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Kehadiran Mangkunegara (2015:67)	koesioner

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (Gunawan, 2020) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat ditarik rumusan atau dengan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.
- H₂ : Diduga *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.
- H₃ : Diduga *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.