

ABSTRAK
PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN *WORK MOTIVATION*
TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN RESOR (POLRES)
KEPAHIANG

Oleh:
Nanda Lira Safani¹
Meilaty Finthariasari²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 68 responden yang merupakan anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang. Kemampuan anggota dalam mengenali dan mengelola emosi, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta membina hubungan yang baik mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas sehingga kinerja anggota menjadi lebih baik. *Work Motivation* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang. Motivasi kerja yang tinggi mendorong anggota untuk bekerja lebih optimal, memiliki semangat dalam menjalankan tugas, serta berupaya mencapai hasil kerja yang lebih baik. Secara simultan, *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang. Dengan demikian, semakin baik *Emotional Intelligence* yang dimiliki anggota dan semakin tinggi *Work Motivation*, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.

Kata kunci: *Emotional Intelligence, Work Motivation, kinerja.*

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF *EMOTIONAL INTELLIGENCE* AND *WORK MOTIVATION* ON THE PERFORMANCE OF MEMBERS OF THE KEPAHANG RESORT POLICE (POLRES)

By:
Nanda Lira Safani¹
Meilaty Finthariasari²

This study aims to analyze the influence of *Emotional Intelligence* and *Work Motivation* on the performance of members of the Kepahiang Resort Police (Polres). This research uses a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 68 respondents who are members of the Kepahiang Resort Police (Polres). The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software.

The results of the study indicate that *Emotional Intelligence* has a positive and significant effect on the performance of members of the Kepahiang Resort Police (Polres). Members who are able to recognize and manage their emotions, motivate themselves, understand the emotions of others, and build positive relationships are able to improve the quality of their work performance. *Work Motivation* also has a positive and significant effect on performance. High *Work Motivation* encourages members to perform their duties more optimally, maintain enthusiasm in carrying out responsibilities, and achieve better work results. Simultaneously, *Emotional Intelligence* and *Work Motivation* have a positive and significant effect on the performance of members of the Kepahiang Resort Police (Polres). Therefore, the better the *Emotional Intelligence* possessed by members and the higher their *Work Motivation*, the higher the level of performance of members of the Kepahiang Resort Police (Polres).

Keywords: *Emotional Intelligence*, *Work Motivation*, performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia adalah pusat kelanjutan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk pengembangan kualitas kinerja di setiap organisasi. Organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi ini tidak mudah dilakukan, perlu memahami organisasi, perlu berkembang, butuh pengalaman dan ketelitian agar sumber daya manusia organisasi dapat dioptimalkan untuk beroperasi dalam menanggapi permintaan. Dengan demikian, organisasi harus memperhatikan kualitas kinerja dan faktor sumber daya manusia (Putri et al., 2022).

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada instansi kepolisian, kinerja pegawai tidak sekadar menjadi tolak ukur keberhasilan seseorang, melainkan juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam menyediakan pelayanan keamanan bagi masyarakat (Ihensekien & Joel, 2023). Kinerja yang baik tentunya akan melahirkan pelayanan yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja individu dalam sebuah instansi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga oleh kemampuan mengelola emosi serta

lingkungan kerja. Hal ini menjadi sangat penting terutama bagi profesi yang memiliki tingkatan kerja yang tinggi dan rentan terhadap stres, seperti aparat kepolisian. Tugas yang menuntut fisik, mental, serta interaksi langsung dengan masyarakat membuat anggota kepolisian harus mampu menjaga stabilitas emosional agar dapat memberikan kinerja yang optimal (Rini & Lilith, 2025).

Emotional Intelligence (kecerdasan emosional) adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa (Goleman, 2007). Menurut (Ekowati et al., 2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga berdampak kepada kinerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi keputusan yang dilakukan oleh individu tersebut.

Disamping itu, *Work Motivation* atau motivasi kerja juga berpengaruh dalam memengaruhi kinerja. Motivasi menjadi salah satu hal terpenting bagi terciptanya produktifitas kerja. Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Hal ini akan membantu institusi anggota polisi dalam mengamankan pemanfaatan terbaik dari sumber daya hal ini didasarkan pada asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan membuat cepat bosan, karena tidak ada unsur moral penguat agar tetap stabil. Motivasi merupakan komoditas yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, termasuk anggota Polri (Fitriana, 2021).

Sunyoto (2013) menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang merupakan salah satu institusi penegak hukum Kepolisian Daerah (Polda) Bengkulu yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah Kabupaten Kepahiang. Polres ini dibentuk seiring perkembangan wilayah dan kebutuhan akan sistem pengamanan yang terstruktur di tingkat Kabupaten.

Dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai penegak hukum, penyidik tindak pidana, dan penyedia layanan administratif bagi masyarakat, Polres Kepahiang turut berperan aktif dalam melakukan pembinaan sosial, memberikan edukasi hukum, serta menjalin kerja sama lintas sektor demi terwujudnya suasana yang aman, tertib, dan kondusif bagi seluruh lapisan masyarakat.

Kinerja polres kepahiang secara umum tercatat mencapai target tahunan namun terdapat indikator utama yang belum optimal, antara lain indeks penindakan tindak pidana umum yang menunjukkan 270 perkara yang masuk dengan 155 perkara diselesaikan (realisasi 57%). Sementara itu penanganan pengaduan masyarakat, mencatat capaian penuh pada tahun 2025 dengan, 3 aduan diselesaikan seluruhnya melalui mediasi.

Tabel 1.1
Persentase pengungkapan dan penyelesaian tindak pidana Polres
Kepahiang

NO	JENIS PIDANA	JUMLAH GOLONGAN KASUS	SELESAI	PERSENTASE
1	PIDUM	270	155	57%

Sumber Data: Satreskrim Polres Kepahiang

Capaian ini secara resmi dinyatakan belum memenuhi target, sehingga Satreskrim mendapat rekomendasi untuk segera mempercepat penuntasan kasus, khususnya kasus-kasus yang meresahkan masyarakat, demi terpenuhinya target indeks penegakan hukum di wilayah Polres Kepahiang.

Berdasarkan hasil wawancara (studi pendahuluan) dengan beberapa anggota Polres Kepahiang, diperoleh gambaran mengenai kondisi emosional, motivasi kerja, serta kaitannya terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas sebagai aparat penegak hukum. Diketahui bahwa jumlah personel penyidik di Satuan Reskrim saat ini masih sangat terbatas, sehingga setiap penyidik menanggung beban kerja yang berlebih dengan harus menangani berkas perkara secara bersamaan. Padahal, penyelesaian satu berkas perkara membutuhkan waktu yang cukup panjang hingga beberapa minggu, sementara laporan dari masyarakat terus berdatangan setiap harinya mulai dari kasus penggelapan, pencurian kendaraan bermotor, hingga pengeroyokan. Akibatnya, proses penanganan perkara menjadi kurang efisien.

Kondisi tersebut berujung pada lembur berkepanjangan yang berdampak pada Kesehatan personel dan mempengaruhi tingkat kehadiran akibat sakit jadwal tugas yang tidak menentu serta tekanan dari situasi lapangan yang kompleks turut menguras tenaga dan pikiran, sehingga tidak sedikit anggota mengalami kelelahan

secara fisik maupun emosional. Meski demikian, keberhasilan menuntaskan suatu perkara hingga selesai menjadi kepuasan tersendiri bagi para personel. dukungan dari keluarga serta apresiasi dari atasanpun menjadi motivasi terbesar yang mendorong mereka untuk tetap menjalankan tugas sebaik mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi anggota tidak hanya di pengaruhi oleh kondisi pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh dukungan sosial dan penghargaan yang mereka terima, baik dari lingkungan kerja maupun keluarga.

Disamping persoalan beban kerja dan capaian kinerja, terdapat pula permasalahan kedisiplinan yang perlu mendapat perhatian.

Tabel 1.2
Data Pelanggaran Anggota Sampai Dengan Desember 2025

NO	URAIAN	JUMLAH			KET
		TOTAL	SOLUSI	BLM SELESAI	
1	2	3	4	1	2
1	GARPLIN (Pelanggaran Disiplin)	2	2	1	GARPLIN
2	KKEP (Kasus Pelanggaran Kode Etik)	5	5	2	KKEP
3	SIDANG PIDANA	1	-	3	SIDANG PIDANA
JUMLAH		8	7	1	JUMLAH

Sumber Data : Sipropam polres Kepahiang

Data sipropam polres kepahiang hingga desember 2025 mencatat 8 kasus pelanggaran terdiri dari 2 kasus pelanggaran disiplin (garplin), 5 kasus pelanggaran kode etik profesi (KKEP), dan 1 kasus pidana, dengan 1 kasus diantaranya masih belum terselesaikan. Meskipun jumlahnya relatif kecil, adanya pelanggaran kode

etik dan pidana dilingkungan kepolisian mengindikasikan bahwa masih terdapat anggota yang belum sepenuhnya mampu menjaga integritas dan mengendalikan diri dibawah tekanan tugas. Hal ini berkaitan langsung dengan kemampuan kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang seharusnya dimiliki setiap penegak hukum.

Berdasarkan fenomena yang di uraikan, mulai dari keterbatasan penyidik, beban kerja yang berlebih, kelelahan fisik dan emosional, pencapaian penyelesaian perkara yang baru mencapai 57%, hingga adanya pelanggaran disiplin dan kode etik, terdapat permasalahan nyata pada kinerja anggota polres kepahiang yang diduga berkaitan erat dengan kondisi kecerdasan emosional dan motivasi kerja para personelnnya. Hingga saat ini belum ada kajian secara khusus menguji pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja anggot Polres Kepahiang, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kinerja tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Emotional Intelligence* Dan *Work Motivation* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah berikut ini:

1. Kecerdasan emosional anggota Polres Kepahiang belum sepenuhnya terbentuk dengan baik, ditunjukkan dari adanya anggota yang belum mampu menjaga integritas dan mengendalikan diri di bawah tekanan tugas, sebagaimana dilakukan oleh kasus pelanggaran kode etik profesi (KKEP) dan pidana yang masih ditemukan di lingkungan institusi.

2. Motivasi kerja anggota polres kepahiang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, tercermin dari adanya anggota yang mengalami penurunan semangat dalam menjalankan tugas, ditunjukkan oleh tingginya beban perkara, keterbatasan personel penyidik, serta lembur Panjang yang dialami oleh anggota di lapangan.
3. Kinerja anggota Polres Kepahiang belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh capaian penyelesaian perkara tindak pidana umum yang baru mencapai 57% dari target, serta masih adanya pelanggaran disiplin dan kode etik profesi yang tercatat dalam data Sipropam hingga Desember 2025.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan pada pembahasan dan agar penelitian lebih terarah, maka fokus pada penelitian ini adalah melihat pengaruh variabel *Emotional Intelligence* (X1) dan *Work Motivation* (X2) terhadap kinerja (Y) Anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang?
2. Apakah *Work Motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang?
3. Apakah *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* berpengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Work Motivation* terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Work Motivation* secara simultan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Institusi Kepolisian Resor (Polres) Kepahiang sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja anggota Polres Kepahiang.
2. Bagi Peneliti Lain Sebagai referensi atau perbandingan dalam penelitian sejenis yang membahas hubungan antara faktor psikologis dan kinerja di lingkungan formal.
3. Bagi Peneliti Menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian sumber daya manusia, khususnya pada topik *Emotional Intelligence* , *Work Motivation* dan kinerja.