

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DPRD KAB. INDRAGIRI HILIR

Nina Winarni¹, Ahmad Rifa'i², Asniati Bindas³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

³Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

*e-mail: mrs.ninawinarni@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Article history:</p> <p>Received 06 09, 2026 Revised 06 09, 2026 Accepted 06 09, 2026</p> <p>Keywords:</p> <p>Emotional Intelligence Performance State Civil Apparatus State Civil Apparatus Human Resource Management</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of emotional intelligence on the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Indragiri Hilir Regency. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study consisted of all ASN at the DPRD Secretariat of Indragiri Hilir Regency totaling 60 employees, therefore the sampling technique used was the census method. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale.</i></p> <p><i>The data analysis techniques used include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination. The results showed that the emotional intelligence of ASN was in the good category with an average score of 4.12, while ASN performance was also in the good category with an average score of 4.18. The regression analysis results indicated that emotional intelligence had a positive and significant effect on ASN performance at the DPRD Secretariat of Indragiri Hilir Regency. The coefficient of determination test results showed that emotional intelligence contributed 53.8% to ASN performance, while the remaining 46.2% was influenced by other variables not examined in this study.</i></p>
<p>Info Artikel</p> <p>Article history:</p> <p>Diterima 06 09, 2026 Direvisi 06 09, 2026 Disetujui 06 09, 2026</p> <p>Kata Kunci:</p> <p>Kecerdasan Emosional Kinerja Aparatur Sipil Negara Aparatur Sipil Negara Manajemen Sumber Daya Manusia</p>	<p>Abstrak</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 60 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ASN berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,12, sedangkan kinerja ASN juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 53,8% terhadap kinerja ASN, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam memberikan dukungan administratif, teknis, dan operasional kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). ASN di lingkungan Sekretariat DPRD dituntut mampu bekerja cepat, tepat, dan profesional dalam melayani berbagai kegiatan kedewanan yang bersifat dinamis dan sering kali memiliki tenggat waktu yang ketat. Oleh karena itu, ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir harus memiliki kecerdasan emosional dan kemampuan kerja yang baik agar dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan data kinerja pegawai, masih terdapat indikasi bahwa kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang disiplin, penyelesaian pekerjaan yang terlambat, serta rendahnya motivasi kerja pada periode tertentu. Kondisi tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi rata-rata kinerja ASN selama empat tahun terakhir sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1: Rata-Rata Kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2021–2024

Tahun	Jumlah ASN	Rata-rata Nilai SKP	Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas (%)	Disiplin Kehadiran (%)
2021	60	82,4	88	91
2022	60	83,6	89	92
2023	60	79,8	83	87
2024	60	80,5	84	88

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir, 2025.

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa kinerja ASN sempat mengalami peningkatan pada tahun 2022, namun mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2023 dan belum menunjukkan pemulihan yang berarti pada tahun 2024. Rata-rata nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menurun dari 83,6 pada tahun 2022 menjadi 79,8 pada tahun 2023, kemudian hanya meningkat menjadi 80,5 pada tahun 2024. Penurunan kinerja juga terjadi pada indikator ketepatan waktu penyelesaian tugas serta disiplin kehadiran. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan internal yang perlu dikaji lebih mendalam.

Salah satu faktor internal yang diyakini memiliki peran penting terhadap kinerja ASN adalah kecerdasan emosional. Robbins dan Judge (2017)[1] menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku individu di tempat kerja, khususnya dalam kemampuan bekerja sama, mengendalikan konflik, serta mempertahankan motivasi kerja. ASN dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosional dapat memicu stres kerja, konflik interpersonal, dan penurunan produktivitas.

Secara empiris, sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Juwita et al. (2023)[2] menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Yanti dan Oemar (2024)[3] yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Temuan-temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja ASN.

Selain itu, secara yuridis, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014[4] tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN wajib memiliki kompetensi yang mencakup kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural. Kompetensi sosial kultural tersebut berkaitan erat dengan kemampuan ASN dalam mengelola emosi, membangun hubungan kerja yang efektif, serta memberikan pelayanan publik secara profesional. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi aspek yang relevan dan penting untuk diteliti dalam konteks kinerja ASN. Berdasarkan fenomena empiris, data kinerja, hasil penelitian terdahulu, serta landasan teoritis dan yuridis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa fluktuasi kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir perlu dikaji lebih lanjut, khususnya ditinjau dari aspek kecerdasan emosional. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan salah satu aspek penting dalam perilaku kerja individu, terutama dalam organisasi sektor publik yang menuntut kemampuan bekerja sama, pengendalian diri, dan pelayanan yang baik. Menurut Goleman (2017)[5], kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dengan baik dalam hubungan sosial. Kecerdasan emosional memungkinkan individu untuk tetap tenang dalam menghadapi tekanan kerja, mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif, dan menjaga hubungan interpersonal yang harmonis.

Selanjutnya, Robbins dan Judge (2017)[1] menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk memahami emosi diri dan emosi orang lain, serta menggunakan pemahaman tersebut untuk mengarahkan perilaku dan pengambilan keputusan di tempat kerja. Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, kepemimpinan, dan kinerja individu. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Karimi et al. (2021)[6] menjelaskan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, mampu mengelola stres kerja, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan ASN untuk mengelola aspek emosional secara positif sehingga mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Berdasarkan teori Goleman (2017)[5] yang diperkuat oleh Robbins dan Judge (2017)[1], indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kesadaran Diri (*Self-Awareness*) yaitu Kemampuan ASN dalam mengenali dan memahami emosi, kekuatan, serta kelemahan diri sendiri dalam bekerja.
- 2) Pengendalian Diri (*Self-Regulation*) yaitu Kemampuan ASN dalam mengendalikan emosi negatif, bersikap tenang, dan tidak impulsif saat menghadapi tekanan atau konflik kerja.
- 3) Motivasi (*Motivation*) yaitu Dorongan internal ASN untuk bekerja secara optimal, berorientasi pada pencapaian, dan tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan.
- 4) Empati (*Empathy*) yaitu Kemampuan ASN dalam memahami perasaan, kebutuhan, dan sudut pandang rekan kerja maupun masyarakat.
- 5) Keterampilan Sosial (*Social Skills*) yaitu Kemampuan ASN dalam membangun hubungan kerja yang baik, bekerja sama dalam tim, dan berkomunikasi secara efektif.

b. Kinerja

Menurut Rivai (2017)[7], kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sementara itu, Gibson (2017)[8] menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dukungan organisasi, serta kondisi psikologis pegawai. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja ASN tidak hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari sikap, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap pelayanan publik. Kinerja ASN merupakan cerminan dari keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Syafrinadina dkk. (2025)[9] yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi, motivasi, serta pengelolaan perilaku kerja yang efektif.

Selain itu, penilaian kinerja ASN di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 8 Tahun 2021[10], yang menekankan pada pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Dengan demikian, kinerja ASN dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja ASN baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun perilaku kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori Rivai (2017)[7], Gibson (2017)[8], serta Permenpan RB No. 8 Tahun 2021[10], indikator kinerja ASN dalam penelitian ini meliputi:

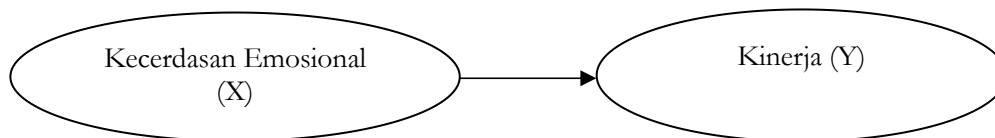
- 1) Kualitas Kerja yaitu Tingkat ketepatan, ketelitian, dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan ASN.
- 2) Kuantitas Kerja yaitu Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan ASN sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan Waktu yaitu Kemampuan ASN dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 4) Disiplin Kerja yaitu Kepatuhan ASN terhadap aturan, jam kerja, dan ketentuan organisasi.
- 5) Tanggung Jawab yaitu Kesediaan ASN dalam melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan akuntabilitas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada sektor pemerintahan. Penelitian Rahmawati (2021)[11] menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sari dan Utami (2020)[12] yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi dalam meningkatkan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Selain itu, Firmansyah (2019)[13] menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Handayani (2018)[14] juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya, Putri (2017)[15] mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS, terutama pada aspek pengendalian diri dan empati. Penelitian lain yang relevan dilakukan oleh Rifa'i, Kinanda, dan Susanto (2024)[16] yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor internal organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini semakin memperkuat bahwa berbagai faktor psikologis maupun lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja ASN. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berikut penulis sajikan data kerangka pemikiran dalam penelitian ini, adapun data tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Sumber: Robbins & Judge, 2017; Karimi et al., 2021

2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "Diduga Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019)[17], penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui data berbentuk angka. Selain itu, Bindas dkk. (2025)[18] menjelaskan bahwa penelitian manajemen menggunakan pendekatan ilmiah untuk mengkaji fenomena organisasi melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data secara sistematis.

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Indragiri Hilir, yang beralamat di Jl. HR. Soebrantas Tembilihan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung dari Oktober 2025 hingga selesai, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan akhir.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021)[17], populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu Seluruh pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir, berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi hanya 60 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling jenuh), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 60 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner (angket) dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019)[19], yang dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert 1–5. Selain itu, dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan, arsip, dan dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian (Arikunto, 2014)[20].

3.4 Variabel Penelitian

- a. Variabel Independen (Variabel Bebas) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen (Sugiyono, 2019)[19]. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah: Kecerdasan Emosional (X)
- b. Variabel Dependen (Variabel Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen (Sugiyono, 2019)[19]. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah: Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Analisis awal yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap variabel penelitian melalui perhitungan nilai rata-rata, persentase, dan frekuensi jawaban responden (Sugiyono, 2019)[19]. Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum tingkat kecerdasan emosional dan kinerja ASN.

Selanjutnya dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian (Ghozali, 2018)[21]. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis statistik yang baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN dengan persamaan $Y = a + bX$, di mana Y merupakan kinerja ASN, X merupakan kecerdasan emosional, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi (Sugiyono, 2019)[21].

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji t guna mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan kriteria pengujian berdasarkan nilai t hitung dan signifikansi (Ghozali, 2018)[21]. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi kecerdasan emosional dalam menjelaskan variasi kinerja ASN. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin mendekati nilai 1 menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018)[21].

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 2: Karakteristik Responden

Jumlah ASN	Jenis Kelamin		Usia (Tahun)			Masa Kerja (Tahun)			Tingkat Pendidikan			
	Lk	P	20–25	26–30	>30	<5	5–10	>10	SMA	D3	S1	S2
60	38	22	10	18	32	12	20	28	6	8	38	8

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 4, responden penelitian berjumlah 60 ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir yang didominasi laki-laki sebanyak 38 orang. Mayoritas responden berusia di atas 30 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Selain itu, tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan Strata 1 (S1), yang menunjukkan bahwa ASN memiliki pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya..

4.2 Hasil Penelitian

Distribusi Indikator

Kecerdasan Emosional (X)

Tabel 3: Tanggapan Responden Tentang Variabel Kecerdasan Emosional (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	Saya memahami emosi yang saya rasakan saat bekerja.	20	28	10	2	0	60	4,10	6
2	Saya menyadari kelebihan dan kekurangan diri dalam melaksanakan pekerjaan.	18	30	10	2	0	60	4,07	8
3	Saya mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja.	16	29	12	3	0	60	3,97	10
4	Saya tetap bersikap tenang saat menghadapi masalah di tempat kerja.	19	28	11	2	0	60	4,07	7
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.	24	27	8	1	0	60	4,23	2
6	Saya tetap bersemangat bekerja meskipun menghadapi kesulitan.	22	26	10	2	0	60	4,13	4
7	Saya memahami perasaan rekan kerja dalam berbagai situasi.	17	29	11	3	0	60	4,00	9
8	Saya peduli terhadap permasalahan yang dialami rekan kerja.	21	28	9	2	0	60	4,13	5
9	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim kerja.	25	26	8	1	0	60	4,25	1
10	Saya mudah menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	23	27	9	1	0	60	4,20	3
Rata-rata								4,12	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kemampuan bekerja sama dalam tim kerja dengan mean sebesar 4,25, yang menunjukkan bahwa ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir memiliki

kemampuan kerja sama yang sangat baik dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan mengenai kemampuan mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja dengan mean sebesar 3,97, meskipun masih berada pada kategori baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa ASN memiliki tingkat kecerdasan emosional yang cukup tinggi, terutama dalam aspek kerja sama, komunikasi, dan motivasi kerja, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Kinerja (Y)

Tabel 4: Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	F	Mean	Rank
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang teliti dan rapi.	26	24	7	3	0	60	4,22	3
2	Pekerjaan yang saya hasilkan jarang mengalami kesalahan.	22	26	8	4	0	60	4,10	6
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	25	25	7	3	0	60	4,20	4
4	Volume pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan beban kerja.	21	27	8	4	0	60	4,08	7
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	24	26	7	3	0	60	4,18	5
6	Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	20	27	9	4	0	60	4,05	9
7	Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.	28	25	5	2	0	60	4,32	1
8	Saya mematuhi peraturan dan tata tertib kerja.	27	26	5	2	0	60	4,30	2
9	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang saya lakukan.	26	25	7	2	0	60	4,25	3
10	Saya menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi atasan.	21	26	9	4	0	60	4,07	8
Rata-rata								4,18	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kepatuhan terhadap jam kerja dengan mean 4,32, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kebiasaan menunda pekerjaan dengan mean 4,05. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir telah menunjukkan kinerja yang baik terutama dalam aspek disiplin, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Kualitas Data/Uji Instrumen

Uji Validitas

Karena jumlah sampel Ibu 60 responden, maka: $\rightarrow r \text{ tabel } (\alpha = 0,05 ; n = 60) \approx 0,254$

Tabel 5: Uji Validitas

No	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
1	Soal_1	0,642	0,254	Valid
2	Soal_2	0,618	0,254	Valid
3	Soal_3	0,571	0,254	Valid
4	Soal_4	0,603	0,254	Valid
5	Soal_5	0,712	0,254	Valid
6	Soal_6	0,675	0,254	Valid
7	Soal_7	0,556	0,254	Valid

No	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
8	Soal_8	0,648	0,254	Valid
9	Soal_9	0,731	0,254	Valid
10	Soal_10	0,694	0,254	Valid
11	Soal_1	0,708	0,254	Valid
12	Soal_2	0,659	0,254	Valid
13	Soal_3	0,702	0,254	Valid
14	Soal_4	0,611	0,254	Valid
15	Soal_5	0,683	0,254	Valid
16	Soal_6	0,594	0,254	Valid
17	Soal_7	0,745	0,254	Valid
18	Soal_8	0,736	0,254	Valid
19	Soal_9	0,721	0,254	Valid
20	Soal_10	0,603	0,254	Valid

Sumber : Spps For Windows, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,254. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Tabel 6: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (X)	10	0,892	0,60	Reliabel
2	Kinerja ASN (Y)	10	0,905	0,60	Reliabel

Sumber : Spps For Windows, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan metode Cronbach Alpha, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,892 dan variabel kinerja ASN memperoleh nilai sebesar 0,905. Nilai tersebut lebih besar dari standar reliabilitas sebesar 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7: Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Jenis Uji	Variabel	Nilai Hasil	Standar Pengujian	Keterangan
1	Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Residual Regresi	0,200	Sig. > 0,05	Data Berdistribusi Normal
2	Multikolinearitas	Kecerdasan Emosional	Tolerance = 1,000	Tolerance > 0,10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
			VIF = 1,000	VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Heteroskedastisitas (Glejser)	Kecerdasan Emosional	0,318	Sig. > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Spps For Windows, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai Variance Inflation

Factor (VIF) sebesar 1,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,318 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel 8: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta	15,247	4,215	3,617	0,001
Kecerdasan Emosional (X)	0,692	0,084	8,238	0,000

Sumber : Spss For Windows, 2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 15,247 + 0,692X$

- Nilai konstanta sebesar 15,247 menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja ASN sebesar 15,247.
- Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,692 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,692 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan searah dengan kinerja ASN.
- Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9: Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	8,238	2,001	0	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Spss For Windows, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji t diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung sebesar 8,238, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,001 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden 60 orang. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($8,238 > 2,001$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,734	0,538	0,53	2,145

Sumber : Spss For Windows, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor organisasi lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kecerdasan emosional ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa ASN memiliki kemampuan memahami

dan mengelola emosi diri, memotivasi diri, memiliki empati terhadap rekan kerja, serta mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis.

- b. Kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. ASN dinilai mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi peraturan kerja, serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
- c. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi sederhana dan uji t yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional ASN maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- d. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN adalah sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Kecerdasan emosional (X), pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada indikator kemampuan mengendalikan emosi, yaitu “*Saya mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja*” dengan nilai mean sebesar 3,97. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir untuk meningkatkan kecerdasan emosional ASN melalui pelatihan pengelolaan stres kerja, pengendalian emosi, serta penguatan kemampuan adaptasi dalam menghadapi tekanan pekerjaan agar ASN dapat bekerja lebih profesional dan stabil secara emosional. Serta Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Kinerja (Y), pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada indikator ketepatan penyelesaian pekerjaan, yaitu “*Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya*” dengan nilai mean sebesar 4,05. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir untuk meningkatkan kedisiplinan dan manajemen waktu ASN melalui pengawasan kerja yang lebih optimal, pemberian motivasi kerja, serta penerapan evaluasi kinerja secara berkala guna meminimalkan penundaan pekerjaan.

REFERENSI

- [1] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2017.
- [2] Juwita, F. Hanum, and Fitriana, “Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh,” *J. Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, 2023.
- [3] Yanti and F. Oemar, “Kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional serta hubungannya dengan kinerja,” *J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, 2024.
- [4] “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,” 2014.
- [5] D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books, 2017.
- [6] L. Karimi, S. Leggat, and T. Bartram, “Emotional intelligence: Predictor of employees’ wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment,” *BMC Psychol.*, vol. 9, no. 1, p. 78, 2021, doi: 10.1186/s40359-021-00593-8.
- [7] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2017.
- [8] J. L. Gibson, *Organizational Behavior: Structure, Processes, and Outcomes*. New York: McGraw-Hill, 2017.
- [9] S. et al., *Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gita Lentera, 2025.
- [10] “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil,” 2021.
- [11] Rahmawati, “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru,” *J. Ilmu Adm. Publik*, 2021.
- [12] A. Sari and R. Utami, “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Siak,” *J. Manaj. dan Bisnis*, 2020.
- [13] Firmansyah, “Kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di BPKAD Kota Medan,” *J. Adm. dan Kebijakan. Publik*, 2019.
- [14] Handayani, “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat,” *J. Ilmu Ekon. dan Manaj.*, 2018.
- [15] Putri, “Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kota Padang,”

-
- J. Adm. Publik dan Birokrasi*, 2017.
- [16] A. Rifa'i, R. L. Kinanda, and B. F. Susanto, "Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir," *J. Anal. Manaj.*, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal.unisi.ac.id>
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [18] Widyawati, Bindas, A., and S. et al., *Metode Penelitian Manajemen*. CV Mega Pres Nusantara, 2025.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [20] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- [21] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.