

**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI NON-PERMANENT SELAMA PANDEMI COVID-19
PADA KANTOR UPTD MANADO***DETERMINAN OF NON-PERMANENT EMPLOYEE'S PERFORMANCE DURING COVID-19
PANDEMIC AT KANTOR UPTD MANADO*

Oleh:

Cornelia M.E. Klaas¹**Bernhard Tewal²****Yantje Uhing³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail

¹corneliaklaas062@student.unsrat.ac.id²bernhardtewal@unsrat.ac.id³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Keberadaan pandemik covid-19 membawa dampak yang besar bagi berbagai sektor, salah satunya sektor ekonomi yang secara khusus berdampak pada Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen pada Kantor UPTD Kota Manado. Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non-Permanen pada Kantor UPTD Manado sebanyak 44 orang dan sekaligus menjadi sampel (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Reabilitas untuk kuesioner, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dengan Uji t dan Uji f untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen (2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen (3) Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen (4) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen. Saran untuk Instansi UPTD Manado untuk lebih memperhatikan hak pegawai, tingkat emosional, dan kepuasan pegawai agar kinerja pegawai lebih optimal dan membawa dampak yang positif bagi instansi.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kinerja pegawai non-permanent

Abstract: The existence of the COVID-19 pandemic has had a major impact on various sectors, one of which is the economic sector which has a special impact on Human Resources (HR). The purpose of this study was to examine and determine the effect of work motivation, emotional intelligence, and work desire on the performance of non-permanent employees at the Manado City UPTD Office. This type of research is categorized as associative research with a quantitative approach. The population of this study were 44 non-permanent employees at the Manado UPTD Office and at the same time became the sample (saturated sampling). The data collection technique used is by using a questionnaire. The data analysis technique used is the Validity and Reliability Test for the questionnaire, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test with t-test and f-test to prove the hypothesis. The results showed that (1) work motivation, work motivation simultaneously had a significant effect on the performance of non-permanent employees (2) work motivation partially had no positive effect on the performance of non-permanent employees (3) emotional intelligence partially had a significant positive effect on performance. Non-permanent employees (4) working partially have a significant positive effect on the performance of non-permanent employees. Suggestions for UPTD Manado Agencies to pay more attention to employee rights, emotional levels, and employee satisfaction so that employee performance is more optimal and has a positive impact on the agency.

Keywords: Work motivation, emotional intelligence, job satisfaction, non-permanent employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada tahun 2020, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah bukan saja di Indonesia tetapi juga di seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama *Corona Virus* atau biasa disebut dengan *COVID-19*. *Corona Virus* merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada hewan dan manusia. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan. Bermula dari kota Wuhan tepatnya di Tiongkok, virus jenis baru ini telah menyebar ke berbagai belahan negara di dunia yang menyebabkan timbulnya penyakit *Corona Virus Disease 2019* atau yang disebut juga *COVID-19*. *World Health Organization (WHO)* pun juga sudah menetapkan pandemi *COVID-19* sejak 11 Maret 2020.

Keberadaan pandemi *COVID-19* ini membawah dampak yang besar bagi berbagai sektor, salah satunya sektor ekonomi yang secara khusus berdampak pada Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi pemerintah, karena walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Banyak perusahaan dan organisasi yang mengalami penurunan kinerja pada saat pandemi berlangsung. Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Manado salah satu organisasi yang turut terdampak dari menurunnya kinerja pegawai khususnya pada kinerja pegawai non-permanen. Berbagai masalah yang dijumpai peneliti dalam penelitian ini berupa keterlambatan pemberian gaji yang dikarenakan oleh dana yang banyak dialihkan pada bantuan pandemi serta kesenjangan pembagian kerja yang tidak merata antar pegawai permanen dengan pegawai non-permanen yang menyebabkan adanya titik jenuh bagi pegawai untuk melakukan aktifitas kerja dengan maksimal.

Adanya masalah seperti yang dijelaskan sebelumnya, menimbulkan titik jenuh yang mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pada pegawai sehingga pegawai tidak bisa bekerja dengan maksimal. Selain masalah motivasi, pandemi juga dapat menimbulkan masalah emosional dan kepuasan kerja pegawai maka diperlukan kecerdasan emosional untuk kinerja yang meningkat. Kinerja yang baik dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja, dengan demikian faktor kecerdasan emosional pun juga harus tetap stabil agar emosi yang stabil pegawai dapat mengambil keputusan dengan tenang. Ketika faktor motivasi dan kecerdasan emosional telah stabil maka pegawai akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam kinerja pegawai.

Sintesis yang peneliti peroleh dari studi terdahulu Ardiansyah (2018), Rosmaini (2019); Cahyani (2017); dan Anwar (2017), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Determinan Kinerja Pegawai Non-Permanen Selama Pandemi Covid-19 Pada Kantor UPTD Manado"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui secara simultan pengaruh motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non-permanen pada Kantor UPTD Manado
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non-permanen pada Kantor UPTD Manado
3. Untuk menguji dan mengetahui secara parsial kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai non-permanen pada Kantor UPTD Manado
4. Untuk menguji dan mengetahui secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non-permanen pada Kantor UPTD Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar (2013), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas, dan kemandirian. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya, Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja seseorang akan tampak dalam beberapa indikator. Menurut Maslow (dalam buku Tewal dkk, 2017) indikator-indikator dalam motivasi adalah sebagai berikut: (1) *physiological* (kebutuhan fisiologis), (2) *safety and security* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), (3) *belongingness, social, and love* (kebutuhan sosial), (4) *esteem* (kebutuhan penghargaan), (5) *self-actualization* (kebutuhan aktualisasi diri).

Kecerdasan Emosional

Goleman (2015) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2005) mengemukakan kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional, yaitu : (1) kesadaran diri (*self awareness*), (2) manajemen diri (*self regulation*), (3) motivasi diri (*self motivation*), (4) empati (*emphaty*), (5) keterampilan sosial (*social skill*)

Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis (1985), *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Ada lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Tewal dkk, 2017) yakni: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja

Penelitian Terdahulu

Ardiansyah (2018) dalam penelitian yang berjudul 'Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Pegawai'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Rosmaini (2019) dalam penelitian yang berjudul 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Cahyani (2017) dalam penelitian yang berjudul 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara'. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja namun pelatihan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

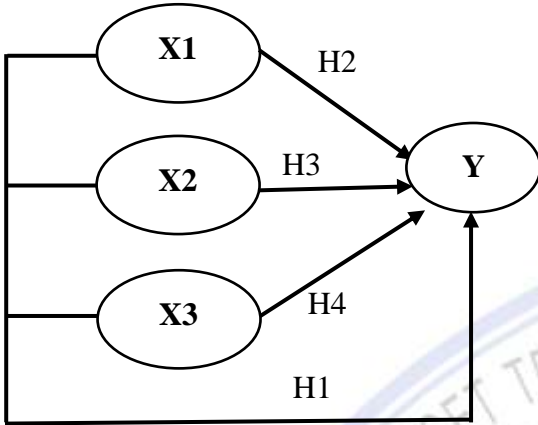
Anwar (2017) dalam penelitian yang berjudul 'Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Banjarmasin'. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja (2) motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja (3) kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja individu.

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non-permanen pada Kantor UPTD Manado

- H2: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai non-permanen pada Kantor UPTD Manado
- H3: Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai non-permanen pada Kantor UPTD Manado
- H4: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai non-permanen pada Kantor UPTD Manado

Model Penelitian



Keterangan:

- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Kecerdasan Emosional
- X3 : Kepuasan Kerja
- Y : Kinerja
- H1, H2, H3, H4 : Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Asosiatif kuantitatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non-permanen di Kantor UPTD Kota Manado. Sampelnya adalah seluruh pegawai non-permanen di Kantor UPTD Kota Manado yang berjumlah 44 orang (responden) yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2014).

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan penulis dalam penelitian adalah Uji Validitas dan Uji Reabilitas untuk kuesioner, Uji Asumsi Klasik terdiri dari ; Teknik Analisis Regresi Berganda, dan Uji F dan Uji T untuk pembuktian hipotesis. Analisis Regresi Linear Berganda akan dianalisis menggunakan SPSS Versi 25. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi sampai pada signifikannya sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

α = Nilai Konstanta

X_1	= Variabel Motivasi Kerja	$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel Bebas
X_2	= Variabel Kecerdasan Emosional	e	= Standar error tingkat kesalahan
X_3	= Variabel Kepuasan Kerja		

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini di ambil pada Kantor UPTD Kota Manado dan mengambil seluruh pegawai non-permanen yang berjumlah 44 orang sebagai responden. 44 orang responden tersebut terdiri dari 16 responden pria dan 28 responden Wanita dengan rentang usia 30-40 tahun. Unit kerja yang dijadikan sampel secara keseluruhan terdiri dari Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pelayanan Pajak, dan Seksi Sengketa Pajak dan Retribusi. Responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan S1. Dalam penelitian ini mencatat lama bekerja responden dominan berada pada 2-4 tahun.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan semua item X_1 , X_2 , X_3 dan Y memiliki r hitung lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$. Untuk variabel X_1 r hitung terkecil pada item $X_{1.4} = 0,414$. Untuk variabel X_2 r hitung terkecil pada item $X_{2.5} = 0,653$. Kemudian untuk X_3 r hitung terkecil pada $X_{3.10}$ dan untuk variabel Y r hitung terkecil pada item $Y_{.1} = 0,454$. Berdasarkan nilai r hitung dibandingkan dengan r_{tabel} tsb maka dapat dikatakan semua item pernyataan adalah valid.

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki *Alpha Cronbach* = 0,911 ; kecerdasan emosional *Alpha Cronbach* = 0,916 ; kepuasan kerja *Alpha Cronbach* = 0,892 ; dan kinerja *Alpha Cronbach* = 0,889 dimana kesemuanya lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$. Jadi kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas K-S

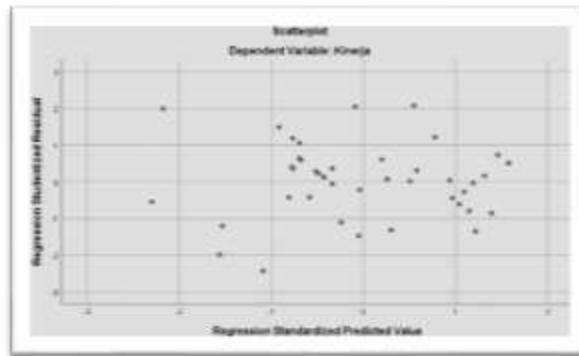
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34279025
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.081
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2021)

Dari hasil pengujian *Statistic Kolmogrov-Smirnov* diatas terlihat bagian Sig. dengan nilai sebesar 0,200, artinya menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai Sig. $0,200 > 0,05$ yang berarti nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar berikut menunjukkan grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak berbentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Uji Multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Motivasi kerja	0,276	3,626
Kecerdasan Emosional	0,485	2,061
Kepuasan Kerja	0,199	5,033

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai VIF untuk seluruh variabel independent tidak lebih dari 10,00 dan nilai tolerance seluruh variabel independent juga lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	887,533	3	295,844	50,140	,000 ^b
Residual	236,013	40	5,900		
Total	1123,545	43			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan data tabel 3 menunjukkan hasil Uji F memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan fhitung = 50,140 lebih besar dari ftabel = 2,83 (n-k) yang mengartikan bahwa Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen pada Kantor UPTD Manado jadi H1 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen diterima atau terbukti.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Berdasarkan data tabel 4 berikut maka persamaan regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = -1,722 + 0,121 X_1 + 0,266 X_2 + 0,601 X_3$$

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	-1,722	3,601		-0,478	0,635
Motivasi Kerja	0,121	0,122	0,137	0,990	0,328
Kecerdasan Emosional	0,266	0,099	0,280	2,695	0,001
Kepuasan Kerja	0,601	0,178	0,550	3,381	0,002

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2021)

Interpretasi hasil regresi berganda:

1. Nilai koefisien $X_1 = 0,121$ menunjukkan arah positif artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,121 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai signifikansi = 0,328 lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung = 0,990 lebih kecil dari ttabel = 2,021 yang mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan tidak terbukti atau ditolak.
2. Nilai koefisien $X_2 = 0,266$ menunjukkan arah positif artinya jika kecerdasan emosional meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,266 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai signifikansi = 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung = 2,695 lebih besar dari ttabel = 2,021 yang mengartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka H3 yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terbukti atau diterima.
3. Nilai koefisien $X_3 = 0,601$ menunjukkan arah positif. Artinya jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,601 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai signifikansi = 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung = 3,381 lebih besar dari ttabel = 2,021 yang mengartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka H4 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terbukti atau diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	0.790	0.774	2.429

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil analisa dalam tabel 5, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790 mengartikan bahwa kontribusi motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non permanen sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini dapat diselesaikan. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Ada baiknya bagi instansi untuk lebih memperhatikan hak karyawan termasuk didalamnya gaji dan tunjangan yang merupakan sumber motivasi utama bagi pegawai untuk semangat dalam bekerja. Jangan sekali-kali lalai ataupun terlambat dalam memenuhi hak yang seharusnya di dapat oleh pegawai. Berhubungan juga dengan motivasi dan kinerja, instansi/perusahaan juga bisa memberikan reward untuk pegawai yang mencapai target kerja dan punishment untuk pegawai yang kinerjanya menurun atau tidak mencapai target sehingga kiranya kinerja pegawai hari demi hari semakin mengalami peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadil dkk (2018) serta penelitian Mamangkey (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen, sehingga rumusan masalah dan tujuan penelitian ini tidak dapat diselesaikan. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan ditolak atau tidak terbukti. Motivasi Kerja dikatakan sangat penting bagi instansi/perusahaan karena pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, mereka memiliki pondasi dasar untuk menuju kesuksesan dan konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Maka, meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, tetapi juga bagi individu karyawan itu sendiri. Salah satu cara sederhana untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan memberikan apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan cara tidak memberikan beban kerja diluar kemampuan pegawai.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan, artinya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahdani dkk (2017) serta Putu dkk (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen, sehingga rumusan masalah dan tujuan penelitian ini dapat diselesaikan. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Ada beberapa hal yang harusnya dilakukan oleh pihak instansi/perusahaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawainya. Diskusi bersama tim merupakan peluang bagi pemimpin untuk menetapkan norma-norma kecerdasan emosi yang mendasar dalam tim, seperti norma-norma kesadaran diri, komunikasi yang lebih terbuka, serta penyelesaian masalah yang terjadi baik masalah pribadi ataupun dengan lingkungan kerja. Waktu diskusi bersama ini dapat menjadikan kecerdasan emosi sebagai bagian integral dalam upaya harian tim untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Gerry dkk (2021) dan Mulyasari (2018) yang memperoleh hasil dan kesimpulan yang sama dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non-Permanen di Kantor UPTD Manado. Ini berarti Hipotesis keempat (H_4) diterima atau terbukti. Instansi perlu terus menjaga kepuasan kerja pegawai yang tinggi karena pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka akan memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam ide, tenaga, dan waktu untuk perusahaan. Beberapa hal yang bisa disarankan untuk instansi bisa meningkatkan Kepuasan Kerja pegawainya yaitu dengan memberikan pelatihan, menghargai dan menerima pegawai dalam memberi saran atau ide.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anwar (2017), Risambessy dkk (2016), serta Tewal dkk (2021) yang hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-permanen di Kantor UPTD Manado.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non-permanen di Kantor UPTD Manado.
3. Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-permanen Kantor UPTD Manado.
4. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-permanen Kantor UPTD Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan saran yang diharapkan mampu menjadi penambah informasi bagi pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi instansi ada baiknya untuk lebih memperhatikan hak pegawai berupa gaji dan tunjangan agar senantiasa memberikan sebagaimana yang harus diterima oleh pegawai sesuai dengan waktunya.
2. Diharapkan untuk instansi juga dapat memperhatikan tingkat emosional dengan cara memperbaiki komunikasi dalam tim (keterbukaan) dan kepuasan kerja para pegawai dengan mengadakan pelatihan dan mengapresiasi saran dan ide pegawai untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mahfuzil. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada PTS Di Banjarmasin*, *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10 (1), h. 27-45. <https://stienas-y pb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/10/7> (Diakses pada 10 April 2021)
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). *Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100. <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/view/1064/pdf> (Diakses pada 10 April 2021)
- Cahyani, Ni L. P. A. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, vol. 6, no. 1. <https://www.neliti.com/id/publications/160800/pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi-dan-pelatihan-terhadap-kinerja-aparatur-s#cite> (Diakses pada 10 April 2021)
- Davis, Keith. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fonna Mahdani, Hafasnuddir, Muhammad Adam. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Banda Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 1 No. 10, ISSN 2302-0199. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/8568/6916> (Diakses pada 10 April 2021)
- Goleman, Daniel. (2005). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Malayu SP. Hasibuan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mamangkey, L. A., Tewal, B., & Trang, I. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah BANK BRI Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21294/20998> (Diakses pada 10 April 2021)
- Mangkunegara, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasari, I. (2019). *Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai*. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/1786> (Diakses pada 10 April 2021)
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Burnout Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(3), 840-851. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/369> (Diakses pada 10 April 2021)
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3366> (Diakses pada 10 April 2021)

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEBAHAGIAAN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SAMSAT KOTA KOTAMOBAGU*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484/31687> (Diakses pada 10 April 2021)

Tewal B, Adolfina, Pandowo Ch, Tawas Hendra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo Bandung.

Tewal, B., Lengkong, V. P., Pandowo, M., & Nelwan, O. S. (2021) *The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. e-ISSN :2378-703X. Volume-5, Issue-10, pp-24-32. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/10/D215102432.pdf> (Diakses pada 10 April)

