

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Personil Polres Kota Palopo

Nur Azizah Sabir

Universitas Muhammadiyah Palopo

nurazizahsabir215@gmail.com

Andi Aulia

Universitas Muhammadiyah Palopo

AndiAuliaplpxal@gmail.com

Nadiyah Fauziah

Universitas Muhammadiyah Palopo

nadiyahfauziah14@gmail.com

Riska Wulandari

Universitas Muhammadiyah Palopo

rskawulandari23@gmail.com

Muhammad Kasran

Universitas Muhammadiyah Palopo

muhammadkasran@umpalopo.ac.id

Abstrak

Kecerdasan emosional dan kecedasan spiritual merupakan faktor yang menentukan efektifitas seseorang dalam bekerja. Selain faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja personil polres. Sehingga dengan memiliki kecerdasan emosional, spiritual dan motivasi kerja yang tinggi maka personil polres dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Instrumen pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam mengumpulkan informasi mengenai indikator terkait variabel penelitian dan populasi sampel yang diteliti. Data penelitian ini dianalisis secara deskriptif. Hasil penilitian dilakukan dapat ketahui bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja personil polres.

Kata Kunci

Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sprituaal, Motovasi Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional merupakan faktor penting bagi seorang anggota polri hal tersebut bertujuan untuk mencapai profesionalisme dan hasil kerja yang optimal. Hasil

kerja yang optimal dapat dinilai hanya dari faktor IQ saja (kecerdasan intelektual) tetapi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ). (Gunawan, 2007). Kecerdasan emosional dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan untuk keefektifan polisi dalam berkomunikasi dengan masyarakat bahwa dalam petugas polisi yang memiliki kemampuan untuk menilai dan mengecek emosi mungkin mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dari orang-orang percaya dan kolaborasi yang tentu akan mendukung kinerja mereka dalam pertempuran melawan kejahatan. Selain itu, karena kepolisian akan selalu terus menerus diperiksa dan dikritik mengenai cara dimana polisi dapat berinteraksi dan juga berurusan dengan orang-orang untuk melayani, konsep kecerdasan emosional bisa memberikan beberapa potensi manfaat bagi badan penegak hukum. (Putri, 2017)

Kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati yang berguna untuk mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, yakni modal berupa jaringan atau hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama. (Ratnasari et al., 2020)

Kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial dimana Kecerdasan ini melibatkan kemampuan seseorang untuk memonitor perasaan sosial dan juga emosi yang ada pada orang lain, memilah-milah semuanya, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing proses berpikir mereka. (Octavia et al., 2020).

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, tetapi juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam suatu kehidupan. (Nur Aziza, 2017). Kecerdasan spiritual digunakan untuk menghadapi suatu masalah-masalah eksistensial, yaitu ketika orang secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan. Kecerdasan spiritual ini dapat pula menjadikan seseorang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki kecerdasan tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka. Kecerdasan spiritual juga memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan juga orang lain. (Zamrodah, 2019). Kecerdasan spiritual dibutuhkan agar memberikan makna bagi manusia untuk memahami eksistensi tugas manusia dalam menjalani kehidupan di dunia sebagai ciptaan-Nya. (Prasetya et al., 2019).

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat menjadi pendorong bagi para pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sehingga akan menjadi kinerja organisasi dan tercapainya tujuan organisasi. (MS et al., 2022) Motivasi ialah suatu daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau keseluruhan bawahan mau dan rela mengerahkan kemampuan, keahlian, dan waktu juga waktu mereka untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. (Ariyanto & Agustina, 2020). Motivasi ialah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual. (Putro et al., 2019)

Kinerja adalah masalah yang akan selalu dihadapi oleh manajemen organisasi, sebab manajemen perlu menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. (Mukaroh & Nani, 2021). Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai suatu ungkapan kemampuan yang didasari pada pengetahuan, sikap, kerampilan dan juga motivasi dalam menghasilkan sesuatu. (Masyarakat & Singkoh, 2020).

II. LANDASAN TEORI

1. Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan emosional ada lima bagian yaitu tiga komponen berupa kompetensi emosional (Pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial) (Goleman, 2005: 63). Lima kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pengenalan diri (*Self Awareness*) yaitu kemampuan personel polres kota palopo untuk dapat memahami perasaan dalam dirinya diterapkan dalam pengambilan keputusan.
- b. Regulasi Diri (*Self Regulation*) yaitu kemampuan personel polres untuk menangani emosi yang dimiliki agar tetap dapat bertindak profesional dalam bekerjanya.
- c. Motivasi (*Motivation*) yaitu kemampuan personel polres menumbuhkan semangat tinggi dan tidak mudah putus asa dalam mencapai suatu tujuan
- d. Empati (*Empathy*) yaitu kemampuan personel polres untuk dapat bekerja sama dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu dalam organisasi.
- e. Keterampilan (*Social skill*) yaitu kemampuan personel polres berinteraksi dengan orang lain baik itu rekan kerja ataupun nasabah.

2. Kecerdasan Spritual (SQ)

Kecerdasan Spritual adalah kemampuan para personel polres menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi dalam proses berfikir dan pengambilan keputusan menurut Zohar dan Marshall (2005: 137) yaitu:

- a. Kesadaran Diri,
- b. Spontanitas,
- c. Terbimbing visi nilai,
- d. Holistik
- e. Peduli
- f. Menghargai Keragaman
- g. Independen terhadap lingkungan
- h. Rendah hati
- i. Rasa keterpanggilan

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar menurut McClelland indikator motivasi meliputi:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*)
Kebutuhan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk mencapai prestasi yang unggul agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah.
- b. Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*)
Kebutuhan karyawan Bank Mandiri Syariah untuk menciptakan suasana yang menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

c. Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan karyawan Bank Mandiri Syariah mengendalikan orang lain dengan memberikan saran atau pendapat dalam mencapai suatu tujuan.

4. Kinerja

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang). Kinerja polisi sudah diatur dalam Undang – Undang No. 2 pasal 13 tahun 2002 tentang kepolisian. Kinerja polisi antara lain adalah memelihara keamanan dan ketertibanan masyarakat, menegakkan hukum, mengayomi masyarakat serta melayani masyarakat dengan setulus hati. Sebagai abdi negara, anggota kepolisian harus mampu bekerja dengan baik, disiplin, produktif, inovatif dan juga kreatif dalam menjalankan tugasnya. Indikator Menurut Mahsun (2006) bahwa indikator kinerja terdiri dari:

- a. Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas.
- b. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja.
- c. Kehadiran/keterlambatan.
- d. Kerjasama.
- e. Berhasil dan tidaknya dalam memecahkan kasus.
- f. Waktu kerja.
- g. Kedisiplinan dan ketertiban.
Inisiatif.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Instrumen pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi mengenai indikator terkait variable penelitian dan populasi sampel yang diteliti. Data penelitian ini dianalisis secara deskriptif. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antar variable dependen (X1), (X2) dan variabel independen (Y1), (Y2) dengan menggunakan analisis kuantitatif yang menggunakan alat analisis berupa SPSS. Lokasi fokus penelitian ini dilakukan di Kantor Polres di Jalan Opu Tossappaile, Boting, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Adapun banyaknya sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 120 responden yang telah bekerja di Kantor Polres. Pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data dalam penelitian ini berupa data yang berkaitan tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja personil Polres. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) melalui program SPSS versi 23.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap motivasi dan kinerja personil polres kota palopo dengan menggunakan analisis kuantitatif.

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja Personil Polres Palopo.
2. Hipotesis 2: Diduga kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi kerja

Personil Polres Palopo.

3. Hipotesis 3: Diduga Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres Palopo.
4. Hipotesis 4: Diduga Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres Palopo.
5. Hipotesis 5: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres Palopo.
6. Hipotesis 6: Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres Kota Palopo melalui motivasi kerja
7. Hipotesis 7: Diduga Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres Palopo melalui motivasi kerja.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka data tersebut valid. Sedangkan jika nilai r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel, maka data tersebut tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel Keadilan Prosedural Kompensasi (X1):

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	X1.1	0,575	0,179	Valid
		X1.2	0,782	0,179	Valid
		X1.3	0,772	0,179	Valid
		X1.4	0,771	0,179	Valid
		X1.5	0,740	0,179	Valid
		X1.6	0,665	0,179	Valid
		X1.7	0,776	0,179	Valid
		X1.8	0,658	0,179	Valid
		X1.9	0,659	0,179	Valid
		X1.10	0,692	0,179	Valid
2.	Kecerdasan Spritual	X2.1	0,700	0,179	Valid
		X2.2	0,764	0,179	Valid
		X2.3	0,733	0,179	Valid
		X2.4	0,698	0,179	Valid
		X2.5	0,753	0,179	Valid
		X2.6	0,735	0,179	Valid
		X2.7	0,734	0,179	Valid
		X2.8	0,598	0,179	Valid
		X2.9	0,746	0,179	Valid
3.	Motivasi Kerja	Y.1	0,705	0,179	Valid
		Y.2	0,785	0,179	Valid
		Y.3	0,732	0,179	Valid
		Y.4	0,783	0,179	Valid

		Y.5	0,767	0,179	Valid
		Y.6	0,818	0,179	Valid
4.	Kinerja Personil Polres	Y2.1	0,727	0,179	Valid
		Y2.2	0,768	0,179	Valid
		Y2.3	0,700	0,179	Valid
		Y2.4	0,687	0,179	Valid
		Y2.5	0,760	0,179	Valid
		Y2.6	0,757	0,179	Valid
		Y2.7	0,707	0,179	Valid
		Y2.8	0,775	0,179	Valid

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data yang menggunakan uji validitas dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 22 for Windows menyajikan data yang valid karena semua item dari 4 variabel memiliki nilai Rhitung lebih besar dari R tabel.

2. Uji Reabilitas

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas data tersebut. Menurut Priyatno (2010: 97) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk pengujian menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2010:98) realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari variabel kecerdasan emosional(X1), kecerdasan spritual(X2), motivasi kerja (Y1), dan Kinerja personil polres(Y2):

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	0,891	Reliabel
2.	Kecerdasan Spritual	0,881	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,858	Reliabel
4.	Kinerja Personil Polres	0,878	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Semua item yang dievaluasi dapat dikategorikan reliabel berdasarkan tabel 2 di atas, di mana bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua item pernyataan > 0,60.

3. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antar variabel *independen* yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta variabel *intervening* yaitu motivasi kerja dengan variabel *dependen* yaitu kinerja personil polres.

a. Pengujian sub struktural 1

Pada tabel 3 dibawah ini disajikan hasil analisis regresi untuk substruktural 1.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sub Struktural 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.255	1.732		1.302	.196
1 Kecerdasan Emosional	.193	.070	.304	2.763	.007
Kecerdasan Spritual	.384	.083	.511	4.648	.000

Sumber : data diolah 2022

b. Pengujian sub struktural 2

Pada tabel 4 dibawah ini disajikan hasil analisis regresi untuk substruktural 2.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sub struktural 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.153	1.787		2.324	.022
1 Kecerdasan Emosional	.043	.074	.055	.578	.564
Kecerdasan Spritual	.398	.092	.434	4.316	.000
Total Motivasi kerja	.519	.095	.426	5.480	.000

Sumber: data diolah 2022

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja personil Polres Kota Palopo sebagai Variabel Intervening berdasarkan nilai signifikansi (Sig) pada tabel 5, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pada tabel 5 dibawah ini disajikan total besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung.

Tabel 5. Total Besarnya Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Melalui Y1	Total
X1 → Y1	0,304	-	0,304
X2 → Y1	0,511	-	0,511
X1 → Y2	0,055	0,304 X 0,426 = 0,129	0,86
X2 → Y2	0,434	0,511 X 0,426 = 0,218	1,155
Y1 → Y2	0,426	-	0,426

Tabel 6. Kesimpulan Koefisien Antar Variabel

Variabel			Standardized Coefficient Beta	Probabilitas Signifikan	Keterangan
Kecerdasan Emosional		Motivasi Kerja	0,304	0,007	Signifikan
Kecerdasan Spritual		Motivasi Kerja	0,511	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosional		Kinerja Personil Polres	0,055	0,564	Tidak Signifikan
Kecerdasan Spritual		Kinerja Personil Polres	0,434	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja		Kinerja Personil Polres	0,426	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja Personil Polres	0,129	0,000	Signifikan
Kecerdasan Spritual	Motivasi Kerja	Kinerja Personil Polres	0,218	0,000	Signifikan

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Personil Polres Kota Palopo

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) pada Personil polres kota palopo dengan T-Hitung sebesar 2,763 > T-Tabel 1,980. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja personil polres kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Kecerdasan Emosional yang dimiliki oleh personil polres Kota Palopo, makin tinggi pula Motivasi kerja personil polres kota palopo. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kecerdasan emosional personil polres makin rendah pula motivasi kerja pada personil polres kota palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja Personil Polres Palopo **dapat diterima**.

Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Motivasi Kerja Personil Polres Kota Palopo

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh Kecerdasan Spritual(X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) pada Personil polres kota palopo dengan T-Hitung sebesar 4,648 > T-Tabel 1,980. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja personil polres kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Kecerdasan Spritual yang dimiliki oleh personil polres Kota Palopo, makin tinggi pula Motivasi kerja personil polres kota

palopo. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kecerdasan spritual personil polres makin rendah pula motivasi kerja pada personil polres kota palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap motivasi kerja **dapat diterima**.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Personil Polres Kota Palopo

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh Kecerdasan Emosional(X1) terhadap Kinerja(Y2) pada Personil polres kota palopo dengan T-Hitung sebesar $0,578 < T$ -Tabel 1,981. Hal ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 3** yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja **tidak dapat diterima**.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Personil Polres Kota Palopo

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh Kecerdasan Spritual(X1) terhadap Kinerja(Y1) pada Personil polres kota palopo sebesar dengan T-Hitung sebesar $4,316 > T$ -Tabel 1,981. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja personil polres kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Kecerdasan Spritual yang dimiliki oleh personil polres Kota Palopo, makin tinggi pula tingkat kinerja personil polres kota palopo. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kecerdasan spritual personil polres makin rendah pula tingkat kinerja pada personil polres kota palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 4** yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja personil polres **dapat diterima**.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Kota Palopo

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh Motivasi Kerja(X1) terhadap Kinerja(Y1) pada Personil polres kota palopo dengan T-Hitung sebesar $5,480 > 1,981$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja personil polres kota palopo.

Dengan demikian adanya motivasi kerja dalam diri yang dimiliki oleh personil polres Kota Palopo, makin tinggi pula tingkat kinerja personil polres kota palopo. Sebaliknya, jika tidak adanya motivasi kerja personil polres makin rendah pula tingkat kinerja pada personil polres kota palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 5** yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja personil polres **dapat diterima**.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Personil Polres Kota Palopo Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan tidak langsung diperoleh kontribusi Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja(Y1) melalui Motivasi Kerja pada Personil polres kota palopo *coefficient beta* sebesar 0,129 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 6** yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres Kota Palopo melalui motivasi kerja **dapat diterima**.

Pengaruh Kecerdasan Spritual berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polres Kota Palopo melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh Kecerdasan Spritual(X1) terhadap Kinerja(Y1) pada Personil polres kota palopo sebesar 1,981 dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,218 nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja personil polres kota palopo.

Dengan demikian adanya kecerdasan spiritual dalam diri yang dimiliki oleh personil polres Kota Palopo, makin tinggi pula tingkat kinerja personil polres kota palopo melalui Motivasi Kerja. Sebaliknya, jika tidak adanya kecerdasan spiritual personil polres melalui motivasi kerja makin rendah pula tingkat kinerja pada personil polres kota palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 7** yang menyatakan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres Palopo melalui motivasi kerja **dapat diterima**.

VI. KESIMPULAN

Hasil penelitian di Polres Kota Palopo dengan judul “ Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Personil Polres” memiliki kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Personil Polres kota Palopo.
2. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Motivasi Kerja personil polres kota Palopo.
3. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polres kota palopo.
4. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres kota palopo.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja personil polres kota palopo.
6. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo melalui motivasi kerja.
7. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo melalui motivasi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian, baik dalam bentuk support dana, perizinan, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data, saya mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya karena penerbitan artikel ini berhasil karena kalian semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personil Reskrim Polresta Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(3), 443–452. <https://doi.org/10.35972/jieb.v6i3.366>
- Empati, J., Noerpratama, R. A., & Indrawati, E. S. (2019). *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan*. 8, 99–104.
- Gunawan, K. (2007). *Jurnal 7.pdf* (pp. 27–33).
- Masyarakat, P. P., & Singkoh, F. (2020). Kinerja Kepolisian Sektor Sario Kota Manado Dalam Penanganan Penyakit Masyarakat (Studi Tentang Penanganan Minuman Keras di Wilayah Sektor Sario). *Jurnal Eksekutif*, 2(5), 1–12.
- MS, M. Z., Surono, Y., & Sufriyanto, S. (2022). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 349. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.408>
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>

- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021a). Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja. *Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021b). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>
- Nur Aziza, L. M. A. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Perawat dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Perawat dengan Organizational Citizenship Behaviour*. 50–65.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Prasetya, B., Safitri, M. M., & Yulianti, A. (2019). Perilaku Religiusitas: Analisis Terhadap Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Benny Prasetya 1, Meilina Maya Safitri 2 Ani Yulianti 3. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 303–312.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Pt, K., & Raharjo, A. (2013). *Management Analysis Journal*. 2(2), 1–9.
- Putri, W. S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang. *Indonesian Journal of Police Studies*, 1. <http://journal.akademikepolisian.com/index.php/ijps/article/view/47>
- Putro, D. Y., Rahayu, S., & Hendro, O. (2019). Pengaruh Kultur Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 74. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.574>
- Rahmasari, L. (2006). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Zamrodah, Y. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai*. 15(2), 1–2