

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi terhadap Kinerja Rukun Tetangga melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar

Lilis Suriani¹ ✉, Rosnaini Daga², Abdul Samad³

^{1,2,3} Pascasarjana IBK Nitro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung hubungan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja dan kinerja Rukun Tetangga, serta pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab masalah penelitian, dan melibatkan 164 responden, yaitu Ketua Rukun Tetangga yang ada di bawah naungan Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah structural equation modeling dengan pendekatan partial least square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja.

Abstract

This research aims to determine the influence, both directly and indirectly, of the relationship between emotional intelligence on work motivation and the performance of the Rukun Tetangga, as well as the influence, both directly and indirectly, of the relationship between compensation on work motivation and the performance of the Rukun Tetangga at the Mamajang District Office, Makassar City. This research used a quantitative approach to answer the research problem, and involved 164 respondents, namely the Head of the Rukun Tetangga under the auspices of the Mamajang District Office, Makassar City. The analytical method used is structural equation modeling with a partial least squares (SEM-PLS) approach. The results of this study found that emotional intelligence had a significant positive effect on performance, compensation had a significant positive effect on performance, emotional intelligence had a significant positive effect on work motivation, compensation had a significant positive effect on work motivation, work motivation had a significant positive effect on performance, emotional intelligence had a significant positive effect on performance through work motivation, and compensation has a significant positive effect on performance through work motivation.

Keywords: Emotional Intelligence; Compensation; Work Motivation; Performance.

✉ Corresponding author :

Email Address : lilissuriani.syam@gmail.com

PENDAHULUAN

Kota Makassar meraih penghargaan sebagai salah satu pemerintahan kota terbaik dalam kategori kinerja pemerintahan kota pada tahun 2023. Hal ini berdasarkan akumulasi dari semua capaian, dengan tim penilai yang komprehensif melibatkan banyak kementerian dan pihak, termasuk lembaga independen (APEKSI, 2023). Beberapa penghargaan telah di dapatkan oleh pemerintah kota Makassar seperti kategori kota terbaik untuk Tim Percepatan dan Perluasan Digitalisasi Daerah (TP2DD), Program Unggulan Percepatan dan Perluasan Digitalisasi Daerah (P2DD) yang mengusung aplikasi PAKINTA, penghargaan Proklamasi dari kementerian lingkungan hidup, dan penghargaan dari Kompas tv sebagai daerah Inovasi Ekonomi Kreatif dan Pariwisata atas program Lorong Wisata (Dinas Pariwisata, 2023; Mas'ud, 2023; Ningrum, 2023).

Penghargaan yang telah diperoleh oleh pemerintah kota Makassar merupakan hasil kolaborasi berbagai pihak mulai dari unsur penyelenggara pemerintah yaitu pemerintah daerah kota Makassar, Kecamatan, Kelurahan, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat, RW (Rukun Warga), dan RT (Rukun Tetangga). Rukun Warga dan Rukun Tetangga adalah salah satu pihak yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan setiap program, hal ini dikarenakan Rukun Warga dan Rukun Tetangga merupakan pihak yang berhadapan langsung dengan masyarakat, sehingga keberhasilan dalam setiap program yang direncanakan dapat berjalan sesuai perencanaan apabila pihak tersebut mampu bekerja secara efektif.

Pemerintah Kota Makassar menerbitkan Peraturan Walikota nomor 27 tahun 2022 yang merupakan aturan untuk menguatkan fungsi Rukun Tetangga dan Rukun Warga dimana tujuan aturan tersebut adalah untuk memaksimalkan peran Rukun Tetangga dan Rukun Warga dalam menyukseskan program pemerintahan. Dalam rangka mempertahankan prestasi yang telah diraih dari beberapa program yang telah terlaksana serta mengembangkan program - program Pemerintah Kota Makassar, maka perlu diberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi Rukun Tetangga di Kota Makassar. Kinerja merupakan aspek kunci yang menjadi parameter utama dalam mengukur keberhasilan tata kelola pemerintahan (Putri et al., 2023), dengan peran penting dari Rukun Tetangga sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan berbagai program. Saat ini, penilaian kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan kontribusi yang diberikan oleh Rukun Tetangga pada setiap program pemerintah. Hasil dari penilaian ini menjadi landasan untuk memberikan insentif kepada ketua Rukun Tetangga sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi positif yang mereka berikan. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan yang kondusif untuk pengembangan berkelanjutan, serta mendorong motivasi dan dedikasi Rukun Tetangga dalam menjalankan peran strategis mereka dalam pembangunan masyarakat di Kota Makassar.

Untuk mempertahankan kinerja yang baik pada Rukun Tetangga di kota Makassar, maka motivasi adalah salah satu faktor yang dapat dipertimbangkan

dalam mempertahankan prestasi yang telah tercapai. Seperti yang dikatakan oleh McShane & Glinow (2021) motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi tujuan, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sadar. Dengan adanya motivasi maka pimpinan dapat melihat apa yang menjadi dasar para ketua Rukun Tetangga termotivasi dalam bekerja, sehingga dengan mengetahui faktor tersebut maka hal itu dapat dijadikan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja Rukun Tetangga tersebut.

Pentingnya mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja Rukun Tetangga menekankan perlunya strategi yang tepat dalam menjaga dan meningkatkan prestasi. Dengan demikian, pemerintah Kota Makassar dapat memastikan bahwa program-program yang direncanakan dapat dijalankan dengan efektif dan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat. Penilaian kinerja yang cermat juga menjadi landasan untuk melakukan perbaikan terus-menerus dan pengembangan berkelanjutan, sehingga pemerintah dapat merespons dengan tepat terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat, serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan kemajuan bersama.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi dan kecerdasan emosional. Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu. Kompensasi dalam konteks ini merujuk pada insentif yang diberikan kepada para ketua Rukun Tetangga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka yang positif terhadap peningkatan dan pengembangan kinerja dengan dampak positif yang dirasakan oleh masyarakat. Pengakuan terhadap kinerja Rukun Tetangga yang berfungsi sebagai elemen kunci dalam interaksi langsung dengan masyarakat, menjadi hal yang sangat penting. Pemberian kompensasi kepada Rukun Tetangga diharapkan dapat memotivasi mereka untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka, dengan demikian mereka mampu memberikan kontribusi positif yang berkelanjutan bagi keberhasilan tugas dan tanggung jawab mereka dalam masyarakat.

Faktor lain yang dipertimbangkan yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional, faktor kecerdasan emosional yang berhubungan dengan kinerja telah menarik perhatian banyak penulis dalam dua dekade terakhir untuk melihat peran kecerdasan emosional dalam organisasi (Sharma & Tiwari, 2022). Menurut Goleman (2016) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri pada setiap situasi, memiliki daya tahan terhadap suatu tekanan pekerjaan, mampu mengendalikan impuls, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan mengatur suasana hati, kemampuan berempati terhadap sesama, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain dalam bekerja. Peran kecerdasan emosional dalam sektor pelayanan kepada masyarakat sangat berperan penting, hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam kemampuan seorang karyawan untuk mengelola sikap atau perasaan emosionalnya dalam berbagai situasi.

Penting bagi pihak yang berinteraksi secara langsung kepada masyarakat seperti Rukun Tetangga untuk mengembangkan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional memiliki peran krusial dalam menentukan bagaimana respon masyarakat terhadap dampak yang diberikan dari berbagai program pemerintah. Selain itu, kecerdasan emosional menjadi keterampilan yang dibutuhkan oleh para ketua Rukun

Tetangga dalam menunjukkan sikap yang dapat memberikan motivasi serta dorongan kepada masyarakat agar terlibat dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan oleh pemerintah.

Dalam keseharian aktivitas di masyarakat, Ketua Rukun Tetangga sering kali dihadapkan dengan berbagai konflik di lingkungan masyarakat, mulai dari perselisihan antar tetangga hingga masalah yang lebih kompleks. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan Ketua Rukun Tetangga untuk dapat mengelola konflik dengan efektif melalui empati, komunikasi yang baik, dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. Ketika Ketua Rukun Tetangga mampu mengelola konflik dengan baik, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan puas dengan peran mereka, yang meningkatkan motivasi kerja mereka. Sebaliknya, ketika Ketua Rukun Tetangga tidak memiliki kecerdasan emosional yang memadai, justru mereka yang akan terlibat di dalam konflik masyarakat, dan akhirnya motivasi kerja mereka menjadi bermasalah.

Bagi seorang Ketua Rukun Tetangga, kemampuan mengelola konflik secara efektif juga dapat meningkatkan keharmonisan dan kerjasama di lingkungan Rukun Tetangga, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan Ketua Rukun Tetangga dalam menjalankan tugas mereka. Ketua Rukun Tetangga dengan kecerdasan emosional yang tinggi, faktanya juga dapat menunjukkan tingkat empati yang tinggi. Mereka mampu memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh warga mereka, yang memperkuat hubungan interpersonal dan membangun kepercayaan.

Beberapa penelitian telah banyak membuktikan pengaruh kecerdasan emosional mampu berperan dalam meningkatkan kinerja (Alferaih, 2021; Rahmawaty et al., 2021; Setyaasih & Suhermin, 2022; Vrontis et al., 2021). Hasanudin et al. (2023) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja para ASN Kementerian Agama yang berada di daerah kabupaten Mamasa menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hal tersebut membuktikan apabila kecerdasan emosional para pegawai ditingkatkan, maka hal itu akan meningkatkan kinerja para pegawai dalam melayani masyarakat.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang merupakan pendekatan penelitian dalam kajian filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pada metode penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif/statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ketua Rukun Tetangga yang berada di Kecamatan Mamajang, Kota Makassar yaitu sebanyak 279 Rukun Tetangga yang tersebar di 13 kelurahan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik probability sampling, dengan memberikan kesempatan kepada seluruh Rukun Tetangga untuk melakukan pengisian kuesioner. Ukuran Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dihitung dengan menggunakan formula Slovin. Berdasarkan formulasi slovin, maka total responden pada penelitian ini adalah sebanyak 164 responden. Metode

penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji validitas pada metode covariance based SEM. Adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji validitas Loading Factors

	Kecerdasan Emosional	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
X1_1	0.716			
X1_2	0.815			
X1_3	0.754			
X1_4	0.857			
X2_1			0.901	
X2_2			0.826	
X2_3			0.778	
X2_4			0.892	
Y1				0.703
Y2				0.802
Y3				0.832
Y4				0.762
Y5				0.780
Z1		0.798		
Z2		0.845		
Z3		0.814		
Z4		0.713		

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian validitas loading faktor pada tabel dan gambar uji validitas, diketahui bahwa seluruh nilai loading factor adalah $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada model penelitian ini telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai loading.

Tabel 2. Uji validitas Cross Loading

	Kecerdasan Emosional	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
X1_1	0.716	0.338	0.216	0.433
X1_2	0.815	0.364	0.334	0.466
X1_3	0.754	0.281	0.366	0.406
X1_4	0.857	0.475	0.494	0.532
X2_1	0.433	0.405	0.901	0.539
X2_2	0.440	0.444	0.826	0.504
X2_3	0.318	0.300	0.778	0.503
X2_4	0.356	0.412	0.892	0.512
Y1	0.305	0.269	0.453	0.703
Y2	0.417	0.399	0.499	0.802
Y3	0.520	0.557	0.476	0.832
Y4	0.519	0.374	0.472	0.762
Y5	0.488	0.391	0.458	0.780
Z1	0.380	0.798	0.289	0.413

Z2	0.362	0.845	0.411	0.471
Z3	0.344	0.814	0.415	0.368
Z4	0.413	0.713	0.345	0.405

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil uji validitas dengan pendekatan *cross loading* pada table di atas, terlihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel konstruksya masing-masing dibandingkan korelasi dengan indikator lain di luar konstruk tersebut. Dengan demikian, berdasarkan pendekatan *cross loading* ini, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan berdasarkan *composite reliability*, dan *crobanch's alpha* yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional	0.866	0.794
Kinerja	0.872	0.803
Kompensasi	0.913	0.871
Motivasi	0.884	0.836

Sumber: data diolah, 2024

Diketahui seluruh nilai CR pada masing-masing model penelitian yang disajikan dalam tabel uji reliabilitas pendekatan CR adalah $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *composite reliability*. Sedangkan seluruh nilai CA berdasarkan tabel uji reliabilitas dengan nilai CA adalah seluruhnya $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*.

3. Uji Fit Model

Tingkat kesesuaian model yang relatif baik dapat diinterpretasikan melalui kriteria evaluasi model statistik. Salah satu kriteria yang umum digunakan adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Adapun hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.082	0.082

Sumber: data diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa baik model yang jenuh maupun model yang diestimasi memiliki nilai SRMR sebesar 0.082, yang menandakan tingkat kesesuaian model yang relatif baik. Konsistensi antara model yang jenuh dan yang diestimasi menunjukkan bahwa model yang diestimasi mampu mempertahankan struktur dan informasi dari model yang jenuh dengan cukup baik.

4. Uji Determinasi

Analisis determinasi, merupakan analisis yang mengukur seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen, dengan menggunakan nilai *Adjusted R-Square*. Dari analisis yang dilakukan diperoleh hasil untuk masing-masing model penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.339	0.327
Motivasi	0.489	0.482

Sumber: data diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai R-Square sebesar 0.339 dan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.327. Sementara itu, variabel motivasi memiliki nilai R-Square sebesar 0.489 dan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.482.

5. Analisis Prediksi

Predictive relevance adalah evaluasi untuk mengukur seberapa efektif model dalam memprediksi nilai observasi yang diukur dengan nilai *Q-Square* (Q^2). Adapun hasil uji prediksi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Predictive Relevance

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja	0.205
Motivasi	0.286

Sumber: data diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Q^2 untuk variabel kinerja adalah 0.205 dan untuk variabel motivasi adalah 0.286. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa baik variabel kinerja maupun motivasi memiliki tingkat relevansi prediktif yang memadai dalam model yang telah dianalisis.

6. Uji Hipotesis

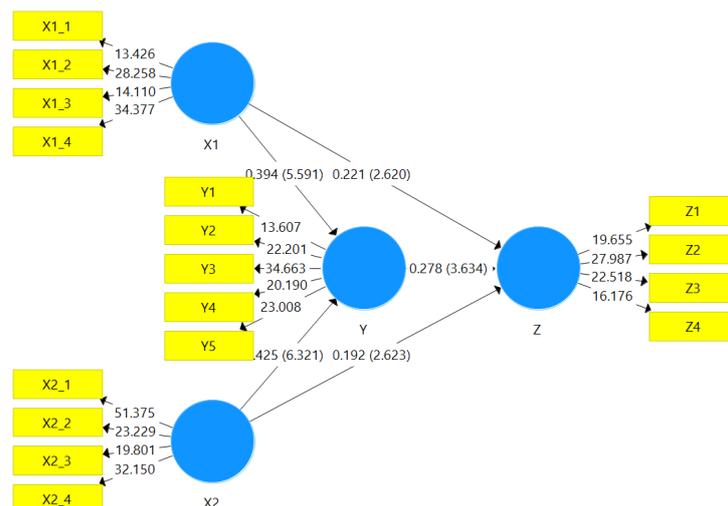
Adapun hasil uji pengaruh dengan pendekatan *bootstrapping* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	0.221	0.212	0.084	2.620	0.009
Kompensasi -> Kinerja	0.192	0.204	0.073	2.623	0.009
Kecerdasan Emosional -> Motivasi	0.394	0.395	0.070	5.591	0.000
Kompensasi -> Motivasi	0.425	0.428	0.067	6.321	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.278	0.275	0.077	3.634	0.000
Kecerdasan Emosional -> Motivasi -> Kinerja	0.110	0.110	0.039	2.802	0.005
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.118	0.117	0.036	3.255	0.001

Sumber: data diolah, 2024

Hasil ini juga tersedia dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 1: Uji hipotesis

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rukun Tetangga di Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Artinya, jika kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja Rukun Tetangga di wilayah tersebut juga akan meningkat. Peningkatan kecerdasan emosional pada Ketua Rukun Tetangga di Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, berpotensi menciptakan kinerja yang lebih baik bagi para Ketua Rukun Tetangga di wilayah tersebut.

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Dalam konteks kepemimpinan, kecerdasan emosional dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu dan organisasi. Bagi seorang Ketua Rukun Tetangga dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dengan anggota Rukun Tetangga dan warga masyarakat. Mereka dapat berkomunikasi dengan baik, mendengarkan dengan empati, dan memahami kebutuhan serta perasaan orang lain. Hubungan yang baik ini dapat memperkuat kerjasama dan mempercepat pencapaian tujuan Rukun Tetangga.

Seperti dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Haksanggulawan et al. (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bombana. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para pegawai tersebut dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasanuddin et al. (2023), Setyaasih & Suhermin (2022) serta Hasanuddin et al. (2023). Mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, cenderung lebih baik dalam mengelola stress, mengatasi tantangan dan berinteraksi dengan orang lain (Goleman, 2016).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar

Kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja Rukun Tetangga di Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang diterima oleh Ketua Rukun Tetangga akan mendorong peningkatan kinerja mereka di Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi untuk Ketua Rukun Tetangga di wilayah tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Kompensasi merupakan imbalan atau bayaran yang diterima oleh Ketua Rukun Tetangga sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan di lingkungan kerja mereka. Kompensasi yang baik yang diterima oleh mereka, dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan atas tanggung jawab dan beban kerja yang mereka emban sebagai ketua Rukun Tetangga. Tanggung jawab yang baik akan

menerima imbalan yang juga sepadan dengan hal tersebut, sehingga dengan kondisi ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan mereka serta dapat mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Noviyanti et al. (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alfin (2019), Sugiarti (2020), dan Pandia (2021). Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Pandia, 2021). Sama halnya bagi Ketua RT di Kecamatan Mamajang, yang menerima kompensasi memadai, akan memberikan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar

Kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar. Hal ini menjelaskan bahwa jika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh Ketua Rukun Tetangga mengalami peningkatan, maka akan mendorong peningkatan terhadap motivasi mereka. Terjadinya peningkatan terhadap kecerdasan emosional Ketua Rukun Tetangga di Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar, akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi bagi para Ketua Rukun Tetangga di wilayah Kecamatan Mamajang.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang Ketua Rukun Tetangga dalam mengelola emosi mereka sendiri. Mereka yang cerdas secara emosional dapat membantu untuk mengelola emosi diri mereka dengan baik. Ketika para Ketua Rukun Tetangga menghadapi tantangan atau hambatan, mereka dapat mengatasi stres dan frustrasi dengan lebih efektif. Ketua Rukun Tetangga yang mampu mengelola emosi negatif akan tetap termotivasi dan fokus pada tujuan mereka. Sekalipun mereka berada dalam situasi kerja yang tidak begitu baik dan juga dalam tekanan masalah yang cukup tinggi, seorang Ketua Rukun Tetangga dengan kecerdasan emosional yang dimiliki tetap akan dapat menempatkan masalah dalam kondisi yang seharusnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indy et al. (2021), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. X. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional cukup baik di dalam perusahaan, akan dapat mengelola emosi mereka dan dapat membina hubungan yang baik dengan karyawan lain (Indy et al. 2021). Hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Agustina (2020) yaitu kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Lebih lanjut di jelaskan dalam penelitiannya bahwa salah satu tolak ukur seseorang memiliki kecerdasan emosional adalah dapat memotivasi diri sendiri dan dapat membina hubungan baik dengan orang lain. Dengan kecerdasan emosional yang bagus, seseorang akan saling

menghormati satu dengan yang lain, merasa saling membutuhkan dan menghargai, saling memberikan dorongan yang baik untuk kebaikan bersama dan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar

Kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi Rukun Tetangga di Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang diterima oleh Ketua Rukun Tetangga akan mendorong peningkatan motivasi mereka di lingkungan kerja Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi untuk Ketua Rukun Tetangga di wilayah tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja mereka secara signifikan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Ketika Ketua Rukun Tetangga merasa bahwa kompensasi yang diterimanya sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusinya dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Persepsi akan keadilan kompensasi dapat meningkatkan motivasi yang berasal dari dalam diri mereka. Armantari et al (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Peningkatan terhadap kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Armantari et al. (2021) dan Laia et al. (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian yang sama dan mendukung penelitian ini adalah penelitian dari Reginald & Andani (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi. Semakin baik sistem kompensasi yang ditawarkan maka akan semakin tinggi tingkat motivasi karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kompensasi merupakan alat untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja (motivasi) karyawan (Reginald & Andani, 2022). Dalam hal ini, motivasi kerja yang dimiliki oleh Ketua RT akan tercipta dengan baik, salah satunya melalui peran kompensasi yang mereka terima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar

Motivasi memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja Ketua Rukun Tetangga di Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat motivasi pada Ketua Rukun Tetangga dapat memberikan dorongan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka di lingkungan Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Oleh karena itu, peningkatan motivasi para Ketua Rukun Tetangga di wilayah tersebut berpotensi untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang yang digunakan untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal Ketua Rukun Tetangga,

mereka memiliki kekuatan dalam diri mereka untuk bisa mempengaruhi arah, intensitas serta ketekunan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan Kecamatan Mamajang. Motivasi kerja ini bisa berasal dari berbagai faktor, seperti keinginan untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, rasa tanggung jawab terhadap lingkungan tempat tinggal, ambisi untuk meningkatkan kualitas hidup warga, atau bahkan keinginan untuk mencapai pengakuan dan apresiasi dari sesama warga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bastari et al. (2020), Ouakouak et al. (2020) dan Riyanto et al. (2021). Dari penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Ketika sebuah perusahaan mengetahui hal yang membuat seorang karyawan atau pegawai termotivasi dan mendorong motivasi tersebut, hal itu akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai atau karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Agustina (2020) dan Armantari et al. (2020). Penelitian Agustina (2020) lebih merujuk pada kinerja guru, sementara Armantari et al. (2020) lebih fokus pada kinerja karyawan. Dari kedua penelitian yang berbeda subjek tersebut, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sementara dalam penelitian ini, hasil analisis juga membuktikan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja dengan subjek Ketua Rukun Tetangga.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar

Penelitian ini telah membuktikan bahwa secara tidak langsung, kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja melalui peran variabel motivasi Ketua Rukun Tetangga di Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja Ketua Rukun Tetangga dapat meningkat dengan adanya peningkatan kecerdasan emosional yang mereka miliki, sekalipun terdapat variabel motivasi yang memediasinya. Oleh karenanya, kinerja Ketua Rukun Tetangga di wilayah Kecamatan Mamajang dapat meningkat sebagai akibat pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kecerdasan emosional dan motivasi yang mereka miliki.

Kecerdasan emosional dan motivasi kerja, secara teoretis dapat memberikan pengaruh positif dalam peningkatan kinerja seseorang. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengelolaan emosi yang dimiliki oleh seseorang. Mereka yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang relevan dalam lingkungan kerja mereka. Misalnya, mereka mungkin lebih mampu untuk mengenali perasaan motivasi yang muncul ketika mereka merasa terhubung dengan tujuan-tujuan tertentu atau ketika mereka merasa ditantang secara emosional untuk bisa menyelesaikan masalah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyudi et al. (2022). Penelitian tersebut dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti dengan melibatkan 248 pegawai negeri sipil sebagai responden. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa variabel motivasi mampu memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (Wahyudi et al.

2022). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient* yang mereka miliki. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Puspitasari (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja terbukti menjadi variabel *intervening* di antara hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bank.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar

Secara tidak langsung, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja melalui peran variabel motivasi Ketua Rukun Tetangga di Kantor Kecamatan Mamajang, Kota Makassar. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja Ketua Rukun Tetangga dapat meningkat dengan adanya peningkatan kompensasi yang diterima, sekalipun di antaranya terdapat variabel motivasi yang memediasi. Oleh karenanya, kinerja Ketua Rukun Tetangga di wilayah Kecamatan Mamajang dapat meningkat sebagai akibat pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kompensasi. Variabel motivasi terbukti dapat menjadi variabel pemediasi dalam penelitian ini.

Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan dorongan Ketua Rukun Tetangga untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Ketika mereka merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai secara material, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan. Kompensasi yang adil dan memadai juga dapat meningkatkan persepsi Ketua Rukun Tetangga terhadap keadilan di lingkungan kerja Kecamatan Mamajang. Kondisi ini dapat menciptakan rasa kesejahteraan dan kepuasan yang tinggi, dan pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik sehingga mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Heriyanto (2020), Armantari et al. (2021), dan Rika & Suci (2022). Dari setiap penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Syamsir et al. (2018) menjelaskan bahwa masalah kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien (Syamsir et al. 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka diperoleh kesimpulan penelitian yaitu Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar, Kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Rukun Tetangga pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar.

Adapun saran yang dapat diberikan secara teoritis, yaitu disarankan untuk menggali variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi, seperti kecerdasan spiritual, yang mungkin memiliki dampak signifikan pada kinerja mereka, terutama mengingat konteks religiusitas di wilayah penelitian yang cukup kuat. Sementara secara praktis, bagi Pemerintah Daerah, khususnya Pemerintah Kecamatan Mamajang, penelitian ini menyarankan perlunya perhatian terhadap kinerja Ketua Rukun Tetangga sebagai perpanjangan dari upaya pelayanan kepada masyarakat. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah tingkat kompensasi yang diberikan kepada Ketua Rukun Tetangga. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk mempertimbangkan kembali besaran kompensasi yang dapat diberikan guna meningkatkan motivasi dan kinerja mereka secara menyeluruh.

Referensi :

- Agustina, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Se-Kabupaten Malang [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/19642/7/18710006.pdf>
- Alferaih, A. (2021). How does emotional intelligence improve employee satisfaction and performance with mediating effect of employee engagement? perspective from saudi arabian private companies. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(8). <https://doi.org/10.21833/IJAAS.2021.08.011>
- Alfin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Jaya Primakarsa. Universitas Pelita Bangsa.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>
- Dinas Pariwisata. (2023, September). Kota Makassar Dianugerahi Penghargaan Bergengsi dari Kompas TV sebagai Daerah Inovasi Ekonomi Kreatif dan Pariwisata. <https://Explore.Makassar.Go.Id>.
- Goleman, D. (2016). Emotional Intelligence Kecerdasan Emosi Mengapa EI lebih penting daripada IQ. In PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasanudin, Pasulu, M., & Poylema, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(Mi).
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan PT Indoraya Internasional. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 151–168.
- Indy, A. D., Suherman, & Sholikhah. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. X. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(03), 826–843. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jbmk/article/view/437>
- Laia, P. P., Dakhi, P., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36–45. <https://doi.org/2614-381X>
- Mas'ud, E. (2023, November). Kampung Iklim Pemkot Makassar Terima Penghargaan Proklamasi 2023. <https://www.rri.co.id>.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2021). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge*. Global Reality. McGraw Hill Education.
- Ningrum, N. (2023, September). Kota Makassar Terima Penghargaan TP2DD 2023 Kota Terbaik dan Program Unggulan P2DD Terbaik. <https://bapenda.makassarkota.go.id>.
- Noviyanti, N., Astriani, F., Wibisono, C., & Kenedi, J. (2023). The influence of work discipline, motivation, and compensation, on employee performance through competence at Health Centers. *Environment and Social Psychology*, 8(2). <https://doi.org/10.54517/esp.v8i2.1738>
- Pandia, T. U. B. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Arum Makmur. In *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Puspitasari, E. F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah di Jember dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening [Universitas Jember]. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95723>
- Putri, A. P., Samad, A., Rosanti, N., & Nasir, M. (2023). Analisis Kesesuaian Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Sulselbar Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 23–33.
- Reginald, L., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(03), 647–655.
- Rika, P., & Suci, N. . (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Winih Adi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 90–99.
- Sharma, S., & Tiwari, V. (2022). Emotional Intelligence in the Field of Business and Management: A Bibliometric Analysis of the Last Two Decades. *Vision*. <https://doi.org/10.1177/09722629221132122>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2).
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhani, N. (2021). Emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance: The mediating role of communication competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2).
- Setyaasih, & Suhermin. (2022). Effect of job satisfaction and emotional intelligence on employee performance at the University of Mayjen Sungkono, Mojokerto.

- International Journal of Public Sector Performance Management, 10(2-3).
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78-91.
- Vrontis, D., El Chaarani, H., El Nemar, S., & Dib, H. (2021). The relationship between managers' emotional intelligence and employees' performance. *Journal for International Business and Entrepreneurship Development*, 13(2).
- Wahyudi, R., Rahmat, A., & Abdillah, M. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi. 1(4), 311-320. <http://www.jkkm.akademimanajemen.or.id>