

Kemampuan Mengelola Emosi dan Dorongan Bekerja sebagai Pendorong Prestasi Aparatur di Unit Layanan Kekayaan Negara

Ludine Harsanto Elvata¹, Sri Rahayu², Rifda Fitrianty³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Email: ludineharsanto@gmail.com, rahayu.mahardhika@gmail.com,
rifda@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Kajian ini dilaksanakan guna menguji sejauh mana kemampuan individu dalam mengelola emosi serta dorongan bekerja mampu membentuk prestasi kerja aparatur di unit pelayanan kekayaan negara bagian timur pulau jawa. Permasalahan yang melatarbelakangi timbulnya kajian berpangkal pada gejala menurunnya pencapaian kerja kolektif dan ketidakstabilan ketepatan menyelesaikan tugas serta kehadiran staf dalam kurun waktu terkini. Fenomena tersebut membuka pertanyaan mendasar terkait komponen psikologis yang turut menentukan kualitas pelaksanaan tugas. Pendekatan yang diambil bersifat kuantitatif dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertutup kepada aparatur tetap yang dipilih berdasarkan pertimbangan khusus. Instrumen pengukuran mencakup tiga konstruk utama yakni kemampuan mengelola perasaan, dorongan internal dalam bekerja, serta hasil kerja yang diukur menggunakan skala sikap bertingkat. Sebelum digunakan secara luas, alat ukur diuji kecocokan dan kestabilannya. Selanjutnya dilakukan pemeriksaan prasyarat statistik sebelum masuk ke pengujian model prediksi ganda. Temuan menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi memberikan dampak bermakna terhadap prestasi kerja. Dorongan untuk bekerja secara optimal juga terbukti memberikan kontribusi bermakna dalam membentuk hasil kerja. Kedua konstruk secara simultan mampu menjelaskan perubahan prestasi kerja dengan proporsi besar. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah aspek psikologis dan dorongan kerja menjadi pijakan utama dalam mewujudkan aparatur yang produktif di lingkungan birokrasi pelayanan. Rekomendasi yang diajukan mencakup penyediaan pelatihan pengembangan kapasitas personal secara berkelanjutan dan perancangan sistem insentif yang lebih bervariasi.

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Pelayanan Publik; Sumber Daya Manusia*

Abstract

This study was conducted to examine the extent to which individuals' ability to manage emotions and work drive can shape employee performance at a state asset service unit in the eastern part of Java island. The problem underlying this research stems from the phenomenon of declining collective work achievement and instability in task completion timeliness as well as staff attendance in the recent period. This phenomenon raises fundamental questions regarding the psychological components that also determine the quality of task execution. The approach taken was quantitative by distributing closed questionnaires to permanent employees selected based on specific considerations. The measurement instrument covered three main constructs, namely emotional management ability, internal work drive, and work outcomes measured using a tiered attitude scale. Before being widely used, the measuring tool was tested for suitability and stability. Subsequently, statistical prerequisite checks were conducted before entering the dual prediction model testing. The findings indicate that emotional management ability has a meaningful impact on work performance. The drive to work optimally also proved to contribute meaningfully in shaping work outcomes. Both constructs simultaneously were able to explain changes in work performance with a large proportion. The conclusion that can be drawn is that psychological aspects and work drive become the main foundation in realizing productive employees in a service bureaucracy environment. The recommendations proposed include providing continuous personal capacity development training and designing a more varied incentive system.

Keywords: *Emotional Intelligence; Work Motivation; Employee Performance; Public Service; Human Resources*

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi dan transformasi digital membawa konsekuensi signifikan terhadap tata kelola organisasi, baik di ranah sektor swasta maupun sektor publik (Moidi et al., 2025). Organisasi kontemporer dituntut tidak sekadar mengandalkan infrastruktur teknologi yang canggih, melainkan harus diperkuat oleh sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu menghasilkan kinerja unggul (Robbins & Judge, 2023). Paradigma manajemen sumber daya manusia modern menempatkan pegawai sebagai elemen sentral dalam penciptaan nilai organisasi, mencakup aspek perencanaan karier, pengembangan kapasitas, serta pemberdayaan individu agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran organisasi (Wardhana, 2021). Di sektor publik, tekanan untuk meningkatkan kinerja semakin menguat sejalan dengan ekspektasi masyarakat akan pelayanan yang responsif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan (Sedarmayanti,

2016). Tuntutan reformasi birokrasi mengharuskan aparatur sipil negara memiliki integritas, etos kerja yang tinggi, serta kemampuan memberikan pelayanan prima. Dalam kerangka ini, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai output kerja yang mencakup dimensi kualitas dan kuantitas, dihasilkan oleh individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan beban tanggung jawab yang diembannya (Moidi et al., 2025).

Dua faktor internal yang dianggap berperan krusial dalam membentuk perilaku kerja dan menentukan tingkat kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional dan motivasi kerja (Sumarini et al., 2022). Kecerdasan emosional merujuk pada kapasitas individu dalam mengenali, memahami, mengelola, serta mengendalikan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, yang kemudian digunakan sebagai landasan dalam bertindak dan mengambil keputusan. (Goleman, 2011) menegaskan bahwa kecerdasan emosional menyumbang proporsi besar dalam menentukan keberhasilan seseorang dibandingkan dengan aspek kognitif semata. Kemampuan mengelola diri dan membangun relasi interpersonal yang produktif turut menentukan sejauh mana seseorang mampu bekerja secara optimal (Mathis & Jackson, 2001). Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memicu individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Sumarini et al., 2022). (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa motivasi menjadi prasyarat utama bagi tercapainya prestasi kerja yang konsisten, sementara (Karlina & Alamsyah, 2024) menambahkan bahwa stimulasi motivasi yang tepat sasaran mampu membangkitkan semangat, dedikasi, dan komitmen kerja, yang pada gilirannya berimplikasi pada peningkatan kinerja individu.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Sidoarjo, sebagai unit vertikal di bawah Kementerian Keuangan, memegang peran strategis dalam ekosistem pengelolaan kekayaan negara. Lingkup tugasnya meliputi pelayanan lelang, penilaian aset, pengelolaan barang milik negara, hingga penyelesaian piutang negara. Kompleksitas pekerjaan dan tingginya tuntutan akuntabilitas menjadikan kinerja pegawai sebagai determinan utama keberhasilan operasional organisasi. Namun demikian, data internal menunjukkan adanya fenomena yang mengkhawatirkan. Capaian kinerja organisasi mengalami tren penurunan dari 113,49 persen pada tahun 2022 menjadi 112,63 persen pada tahun 2023, dan kembali turun menjadi 111,12 persen pada tahun 2024. Meskipun secara nominal realisasi masih berada di atas target 100 persen, arah penurunan tersebut mengisyaratkan perlunya investigasi lebih dalam terhadap faktor-faktor yang mendasarinya. Aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan turut mengalami fluktuasi, dengan persentase penyelesaian tepat waktu menurun dari 60 persen pada tahun 2022 menjadi 52 persen pada tahun 2023, lalu naik menjadi 56 persen pada tahun 2024 namun belum mencapai level optimal periode sebelumnya. Indikator kehadiran pegawai juga menunjukkan pola serupa, di mana tahun 2023 mencatat penurunan disertai meningkatnya frekuensi cuti, izin, sakit, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Berbagai temuan empiris ini memperkuat hipotesis bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berkontribusi terhadap dinamika kinerja pegawai di lingkungan KPKNL Sidoarjo (Sumarini et al., 2022).

Kajian empiris terdahulu telah banyak menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai, namun menghasilkan temuan yang belum seragam. (Amanah & Banin, 2024), dalam penelitiannya menemukan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa diperoleh (Adawiah & Asmini, 2023; Hasbi et al., 2023; Moidi et al., 2025; Rahman et al., 2023; Ramli & Pertiwi, 2025; Sumarini et al., 2022) juga melaporkan hasil yang searah. Namun demikian, (Wafa et al., 2025), dalam penelitiannya pada pegawai negeri sipil, justru menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Inkonsistensi temuan ini membuka ruang untuk pengujian ulang, terutama pada konteks organisasi dengan karakteristik yang berbeda.

Berkenaan dengan motivasi kerja, literatur ilmiah umumnya mendukung adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja. (Bayyinah & Iss, 2022; Tilawah et al., 2024; Utami et al., 2023) melaporkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh (Amanah & Banin, 2024; Fadli & Ritonga, 2025; Hasbi et al., 2023; Rahman et al., 2023; Sumarini et al., 2022) pada PT Putra Rasya Mandiri, (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022) pada PT Perkebunan Mitra Ogan, (Waskito & Wulandari, 2022), serta (Hibatullah & Irawati, 2021) pada BUMD PT Sumekar Kabupaten Sumenep. Di sisi lain, (Hoeruddin et al., 2024) mengemukakan temuan kritis bahwa pemberian motivasi berupa gaji dan tunjangan yang bersifat seragam dan standar seringkali gagal menciptakan diferensiasi kinerja antarindividu secara signifikan. Fenomena ini relevan dengan kondisi yang dihadapi instansi pemerintah yang menganut sistem kompensasi terpusat. Ketidakkonsistenan dan kompleksitas temuan terdahulu mengindikasikan adanya gap penelitian yang memerlukan pengkajian lebih lanjut, khususnya pada konteks instansi pemerintah dengan karakteristik pekerjaan teknis dan pelayanan publik yang kompleks.

Penelitian-penelitian lampau umumnya mengarahkan fokus pada dunia usaha atau birokrasi pemerintahan secara kolektif, sehingga ruang kajian mengenai dinamika psikologis di unit pengelola aset negara dan jasa lelang masih terbuka lebar. Lokus KPKNL Sidoarjo menawarkan lanskap unik yang ditandai oleh frekuensi interaksi tinggi dengan masyarakat luas dalam aktivitas pelelangan, valuasi harta, hingga penagihan utang negara, disertai beban pencapaian yang signifikan dan standar pertanggungjawaban yang ketat. Berangkat dari celah

tersebut, tulisan ini menyajikan bukti empiris mengenai peran kemampuan pengendalian emosi dan dorongan intrinsik bekerja dalam membentuk prestasi staf di unit tersebut. Keaslian kontribusi ilmiah diwujudkan melalui pemanfaatan setting organisasi yang masih asing dalam peta riset kepegawaian, pengujian terpadu atas dua konstruk mental dalam satu kerangka prediksi guna mengukur bobot relatif masing-masing pendorong, pemanfaatan rekaman kinerja operasional nyata yang memperlihatkan pola merosot dan bergelombang sebagai landasan analisis, serta aplikasi nyata bagi penyusunan strategi peningkatan kapasitas aparatur di sektor pelayanan publik.

Dari rangkaian pemaparan tersebut, fokus analisis dalam tulisan ini diarahkan pada sejauh mana kemampuan pengendalian emosi serta dorongan intrinsik dalam bekerja memengaruhi prestasi kerja aparatur di unit pelayanan aset negara dan jasa lelang wilayah Sidoarjo. Seiring dengan itu, dugaan sementara yang dirumuskan adalah kedua aspek psikologis tersebut memberikan dampak menguat terhadap output kerja staf di lokus kajian. Tujuan utama yang hendak dicapai meliputi pengujian nyata atas peran kedua variabel mental tersebut dalam membentuk kinerja individu, disertai penyusunan usulan kebijakan tata kelola aparatur yang berpijak pada temuan lapangan guna diaplikasikan pada instansi sejenis di ranah pelayanan publik.

Metode Penelitian

Kajian empiris ini dilaksanakan di unit vertikal Kementerian Keuangan yang bertugas mengelola aset negara dan menyelenggarakan lelang di wilayah Sidoarjo, Jawa Timur. Seluruh aparatur tetap di lokasi tersebut menjadi sasaran pengamatan, namun hanya individu dengan masa dinas minimal dua belas bulan yang dijadikan partisipan aktif melalui mekanisme seleksi berbasis pertimbangan ilmiah. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertutup yang mengadopsi skala sikap bertingkat lima pilihan, dimulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen pengukuran mencakup tiga konstruk utama, yakni kemampuan mengelola emosi, dorongan bekerja secara optimal, serta hasil pelaksanaan tugas, masing-masing dijabarkan dalam sejumlah

pernyataan indikator. Landsan teoretis penyusunan alat ukur mengacu pada kerangka pengendalian emosi dari pakar kecerdasan intrapersonal, hierarki kebutuhan manusia, serta teori pemicu dan pemelihara semangat kerja. Sebelum diaplikasikan secara luas, setiap pernyataan diuji kesesuaiannya melalui teknik korelasi statistik dan kestabilannya melalui koefisien konsistensi internal dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data kuantitatif versi dua puluh enam. Hasil pemeriksaan menunjukkan seluruh butir pernyataan memenuhi syarat kesesuaian dan seluruh konstruk mencapai ambang batas kestabilan yang diharapkan.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan model prediksi ganda untuk menguji peran kemampuan mengelola emosi dan dorongan bekerja secara simultan maupun individual dalam membentuk prestasi kerja. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan pemeriksaan prasyarat statistik meliputi uji kenormalan sebaran data, uji keterkaitan antarprediktor, serta uji kesamaan variansi galat. Pengujian dugaan dilakukan secara serentak maupun terpisah pada taraf kepercayaan lima persen. Koefisien penyesuaian determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan prediktor dalam menjelaskan perubahan kriteria. Seluruh proses komputasi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik versi dua puluh enam.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Profil Responden

Partisipan dalam kajian ini terdiri dari 150 orang aparatur unit pelayanan aset negara dan jasa lelang wilayah Sidoarjo. Komposisi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan mayoritas diisi oleh personel pria, yakni 90 individu yang

menyisakan 60 orang personel wanita. Distribusi menurut rentang usia menggambarkan kelompok terbesar berada pada fase awal paruh baya, yaitu 31–35 tahun dengan jumlah 42 orang, diikuti oleh kelompok 26–30 tahun sebanyak 30 orang, dan kelompok 36–40 tahun sebanyak 28 orang. Selanjutnya terdapat kelompok 41–45 tahun sebanyak 20 orang, kelompok 21–25 tahun sebanyak 18 orang, serta kelompok 46 tahun ke atas sebanyak 12 orang. Profil demografis tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar aparatur berada pada periode puncak produktivitas dengan bekal pengalaman dan tanggung jawab yang telah mapan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pemeriksaan kesesuaian instrumen dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi setiap butir terhadap skor total dengan nilai ambang baku 0,159 pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan 148. Seluruh 26 pernyataan menunjukkan koefisien korelasi melebihi nilai baku, sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur yang layak. Pengujian konsistensi internal menggunakan koefisien keandalan menghasilkan angka 0,767 untuk konstruk pengendalian emosi, 0,773 untuk konstruk dorongan bekerja, dan 0,701 untuk konstruk prestasi kerja. Karena seluruh angka keandalan berada di atas ambang batas 0,70, maka keseluruhan instrumen dinyatakan stabil dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Pemeriksaan kenormalan sebaran data menggunakan statistik nonparametrik menghasilkan nilai probabilitas 0,200, melebihi ambang batas 0,05, sehingga galat model mengikuti pola distribusi simetris. Pengujian keterkaitan antarprediktor memperlihatkan angka toleransi 0,414 dan faktor inflasi variansi 2,418 pada kedua variabel independen, mengindikasikan tidak adanya redundansi informasi karena faktor inflasi variansi berada jauh di bawah 10 dan angka toleransi melampaui 0,10. Selanjutnya, pemeriksaan kesamaan variansi galat melalui pendekatan regresi absolut residual menghasilkan nilai probabilitas 0,149 untuk konstruk pengendalian emosi dan 0,604 untuk konstruk dorongan bekerja, keduanya

melampaui 0,05, sehingga tidak ditemukan indikasi ketidaksamaan ragam pengganggu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	10,287	2,151	-	4,782	0,000
Kecerdasan Emosional (X1)	0,525	0,077	0,515	6,832	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,273	0,060	0,344	4,562	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Model prediksi yang terbentuk memiliki bentuk $Y = 10,287 + 0,525X1 + 0,273X2$. Bobot regresi untuk konstruk pengendalian emosi sebesar 0,525 menggambarkan arah pengaruh yang menguat, di mana setiap kenaikan satu tingkat kemampuan mengelola emosi akan mengangkat prestasi kerja sebesar 0,525 tingkat dengan syarat pendorong lain tidak berubah. Serupa dengan itu, bobot regresi untuk konstruk dorongan bekerja sebesar 0,273 mencerminkan arah pengaruh yang seragam, artinya setiap kenaikan satu tingkat semangat kerja akan mengangkat prestasi kerja sebesar 0,273 tingkat dengan syarat pendorong lain tetap.

Koefisien Determinasi

Angka koefisien determinasi terkoreksi sebesar 0,650 menandakan bahwa 65% perubahan prestasi kerja aparatur dapat dijelaskan oleh gabungan

kemampuan mengelola emosi dan dorongan bekerja secara kolektif, sementara 35% sisanya dipengaruhi oleh elemen-elemen di luar ruang lingkup kajian ini.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,809	0,655	0,650	3,605

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pengujian Hipotesis

Pengujian individu untuk konstruk pengendalian emosi memperlihatkan nilai probabilitas 0,000, berada di bawah ambang 0,05, dengan statistik uji 6,832 melampaui nilai kritis 1,976. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kemampuan mengelola emosi memberikan dampak menguat dan bermakna secara sendiri terhadap prestasi kerja, sehingga dugaan pertama terbukti. Serupa dengan itu, pengujian individu untuk konstruk dorongan bekerja menghasilkan nilai probabilitas 0,000, di bawah ambang 0,05, dengan statistik uji 4,562 melampaui nilai kritis 1,976. Hasil tersebut memverifikasi bahwa dorongan intrinsik bekerja juga memberikan dampak menguat dan bermakna secara sendiri terhadap prestasi kerja, sehingga dugaan kedua terbukti.

Deskriptif Variabel

Dari hasil pengolahan skor rata-rata, konstruk pengendalian emosi mencapai angka 4,01 yang tergolong dalam kategori persetujuan responden. Konstruk dorongan bekerja memperoleh angka 4,27 yang masuk dalam kategori persetujuan tinggi. Sementara itu, konstruk prestasi kerja mencatat angka 4,17 yang juga tergolong dalam kategori persetujuan responden.

Pembahasan

Temuan empiris mengkonfirmasi bahwa kemampuan aparatur dalam mengendalikan emosi diri memberikan dampak menguat dan bermakna terhadap prestasi kerja di unit pelayanan aset negara wilayah timur Jawa yang menjadi fokus analisis. Hasil ini menguatkan temuan-temuan lampau dari berbagai setting

administrasi pemerintahan. Di wilayah Banyumas, (Amanah & Banin, 2024) menguji peran kemampuan emosional di instansi pengelola sektor industri dan perdagangan. (Sumarini et al., 2022) melaporkan bukti serupa dari pekerja kontrak di dinas kepemudaan dan olahraga Kabupaten Gianyar. Lembaga pengelola aparatur di Kota Probolinggo menjadi lokus kajian (Moidi et al., 2025) yang memverifikasi hubungan searah tersebut. (Adawiah & Asmini, 2023) menambahkan bukti dari unit perbankan swasta nasional di wilayah Soppeng, sementara (Hasbi et al., 2023) mengonfirmasi dari tingkat administrasi pemerintahan terendah di daerah perbatasan Kalimantan Barat.

Dari sudut pandang teoretis, kapasitas mengelola emosi yang diwujudkan melalui lima pilar utama; pengenalan diri, regulasi diri, dorongan intrinsik, kemampuan merasakan perspektif orang lain, serta kecakapan berinteraksi social memberikan fondasi bagi aparatur untuk menjalankan tugas dengan stabilitas psikologis, mengelola beban kerja secara konstruktif, dan memelihara dinamika relasi profesional yang produktif (Goleman, 2011). Dalam konteks KPKNL Sidoarjo yang menghadapi interaksi intensif dengan masyarakat, tekanan target, dan tuntutan akuntabilitas tinggi, kecerdasan emosional menjadi instrumen krusial bagi pegawai untuk tetap fokus, profesional, dan responsif dalam memberikan pelayanan. Aparatur yang memiliki kapasitas emosional matang cenderung mampu mengelola tekanan psikologis, mempertahankan pola perilaku profesional yang stabil, serta menciptakan sinergi kerja sama yang produktif, yang kesemuanya berujung pada perbaikan output kerja secara signifikan (Lubis et al., 2023; Sugianto & H, 2023).

Kajian ini turut memverifikasi bahwa dorongan intrinsik untuk bekerja secara optimal memberikan kontribusi menguat dan bermakna terhadap prestasi

aparatur. Bukti empiris serupa telah diungkapkan oleh berbagai studi terdahulu di ranah organisasi pemerintahan maupun dunia usaha (Bayyinah & Iss, 2022; Hasbi et al., 2023; Rahman et al., 2023; Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022; Waskito & Wulandari, 2022). Meskipun kontribusi motivasi kerja lebih kecil dibandingkan kecerdasan emosional dengan nilai beta 0,344, peran motivasi tetap substansial dalam mendorong semangat dan dedikasi pegawai.

Dalam perspektif hierarki kebutuhan manusia dan pemikiran tentang pemicu serta pemelihara kepuasan kerja, dorongan bekerja di unit yang menjadi fokus analisis terefleksi dari pemenuhan aspek fundamental seperti kompensasi finansial, perlindungan sosial, dinamika relasi antarpersonel, pengakuan atas pencapaian, serta ruang untuk mengembangkan potensi diri dan jenjang profesional (Hasibuan, 2019; Witara et al., 2024). Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, pegawai akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja. Namun demikian, temuan (Hoeruddin et al., 2024) mengingatkan bahwa sistem kompensasi yang bersifat standar dan seragam, sebagaimana diterapkan di instansi pemerintah, berpotensi mengurangi daya diferensiasi motivasi antarindividu. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan motivasi yang lebih bervariasi dan tepat sasaran agar pengaruhnya terhadap kinerja lebih optimal.

Angka koefisien determinasi terkoreksi menandakan bahwa gabungan kemampuan mengelola emosi dan dorongan bekerja secara kolektif mampu menjelaskan perubahan prestasi aparatur dalam proporsi mayoritas. Sisa variasi yang belum terakomodasi dipengaruhi oleh elemen-elemen lain di luar ruang lingkup kajian ini, seperti kedisiplinan, tata lingkungan kerja, volume beban tugas, pola kepemimpinan, serta sistem imbalan. Celah tersebut secara paralel membuka ruang bagi kajian berikutnya untuk memperluas kerangka analisis dengan mengintegrasikan variabel-variabel tambahan sebagai pendorong potensial.

Dalam tataran aplikatif, temuan ini mengarahkan pada upaya sistematis untuk mengangkat prestasi aparatur melalui penguatan kapasitas psikologis dan dorongan kerja secara berkelanjutan. Unit organisasi perlu merancang program pengembangan kapasitas personal yang mencakup regulasi emosi, komunikasi interpersonal, kemampuan memahami perspektif orang lain, serta kolaborasi

antarpersonel. Di sisi pendorong bekerja, kepemimpinan dituntut untuk membangun atmosfer kerja yang mendukung, mengapresiasi pencapaian secara proporsional, serta menyediakan jalur pengembangan profesional yang terukur dan terbuka. Melalui pendekatan tersebut, aspek pengelolaan emosi dan dorongan intrinsik bekerja dapat menjadi landasan bagi terwujudnya aparatur yang produktif dan layanan publik yang responsif.

Simpulan

Kajian empiris ini berhasil memverifikasi peran kemampuan pengelolaan emosi dan dorongan intrinsik bekerja dalam membentuk prestasi aparatur di unit vertikal Kementerian Keuangan yang menangani aset negara dan jasa lelang wilayah timur Jawa. Hasil pengujian mengkonfirmasi bahwa kapasitas mengendalikan emosi diri memberikan dampak menguat dan bermakna terhadap output kerja, sehingga dugaan pertama terbukti. Serupa dengan itu, dorongan untuk bekerja secara optimal juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap hasil kerja, sehingga dugaan kedua terverifikasi. Kedua konstruk psikologis secara kolektif mampu menjelaskan perubahan prestasi kerja dalam proporsi mayoritas, sementara sisanya dipengaruhi oleh elemen-elemen di luar ruang lingkup analisis. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa fondasi psikologis dan motivasional menjadi pijakan utama bagi terwujudnya aparatur yang produktif dalam ekosistem pelayanan publik.

Keluaran kajian ini sekaligus melahirkan prospek bagi penyelidikan berikutnya untuk memperluas kerangka model dengan mengintegrasikan variabel-variabel potensial seperti kedisiplinan, tata lingkungan kerja, pola kepemimpinan, atau sistem imbalan sebagai pendorong tambahan. Dalam tataran aplikatif, unit

Ludine Harsanto Elvata, Sri Rahayu, Rifda Fitrianty

Kemampuan Mengelola Emosi dan Dorongan Bekerja sebagai Pendorong Prestasi Aparatur di Unit Layanan Kekayaan Negara

organisasi perlu merancang program pengembangan kapasitas personal secara berkelanjutan serta menyusun mekanisme insentif yang lebih bervariasi dan tepat sasaran guna mempertahankan dan mengangkat prestasi aparatur dalam kurun waktu panjang. Melalui pendekatan tersebut, penguatan aspek mental dan dorongan kerja dapat dijadikan strategi fundamental dalam mewujudkan layanan publik yang profesional, responsif, dan bermutu.

Daftar Pustaka

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1 SE-). <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Amanah, N., & Banin, Q. Al. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dinperindag Banyumas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 139–153.
- Bayyinah, Y., & Iss, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25–34. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1423>
- Fadli, F. A. N., & Ritonga, M. P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 779–789. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.725>
- Goleman, D. (2011). *Leadership: The Power of Emotional Intellegence*. More Than Sound.
- Hasbi, A., Tanjung, M., & Panggabean, Y. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas. *Jurnal Ilmiah Research And Development Student*, 1, 148–157. <https://doi.org/10.59024/jis.v1i1.389>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hibatullah, R. N., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:236579956>
- Hoeruddin, Suroso, & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2216–2225.

Kemampuan Mengelola Emosi dan Dorongan Bekerja sebagai Pendorong Prestasi Aparatur di Unit Layanan Kekayaan Negara
(Ludine Harsanto Elvata, Sri Rahayu, Rifda Fitrianty, 2026).

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 2, Juni 2026, (Hal. 415-430)

<https://doi.org/1047467/elmal.v5i4.921.2216>

- Karlina, S. S. Y., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kpsbu Lembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7234–7239.
- Lubis, Y., Lubis, F. R. A., Syaifuddin, & Nasib. (2023). Peran Motivasi dalam Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Society*, 11(2), 705–727. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.588>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1). Jakarta : Salemba Empat.
- Moidi, E., Bahri, M., & Yatiningrum, A. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2, 681–690. <https://doi.org/10.51747/jumad.v2i5.2068>
- Rahman, T. A., Suhendri, S., Rinaldi, R., Ramzi, M., Lubis, E., & Pane, G. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.812>
- Ramli, M., & Pertiwi, H. (2025). Efektivitas Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Mega Buana Journal of Entrepreneurship and Business*, 1(1), 30–48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson Education © 2023.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Ed. 1, Cet). Bandung : PT Refika Aditama.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan . *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1 SE-Articles), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sugianto, S., & H, M. (2023). Pengaruh Emotional Intelligence dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmu*

Ludine Harsanto Elvata, Sri Rahayu, Rifda Fitrianty

Kemampuan Mengelola Emosi dan Dorongan Bekerja sebagai Pendorong Prestasi Aparatur di Unit Layanan Kekayaan Negara

Manajemen, 9(1 SE-Articles), 50–62. <https://doi.org/10.31328/jim.2023.012>

Sumarini, N. L. W., Kusuma, I. G. A. N. G. E. T., & Prayoga, I. M. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas P3ap2kb Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, 3(6), 23–34.

Tilawah, T., Manafe, L. A., & Zebua, M. (2024). Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV . Sumber Jaya Springs Gresik. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5388–5402. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.5172>

Utami, V., Manafe, L., & Wulansari, D. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan; Ditinjau dari Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 9, 3419–3424. <https://doi.org/10.33197/jabe.vol9.iss2.2023.1123>

Wafa, I. K., Kirana, K. C., & Yulianto, E. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(01 SE-Article), 360–366. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i01.41808>

Wardhana, A. (2021). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1–18).

Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24, 23. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>

Witara, K., Arifin, A. H., Wahyuni, S., Sunardi, S., Setyawati, D., Amir, J., Puspaningrum, D., Darsana, I., Jesajas, T., Kaunang, R., Nurmalina, R., & Nanlohy, H. (2024). *1. Buku Pengantar Manajemen*.