

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Polres Kota Metro**

**Elvin Permadi<sup>1</sup>, Suwarto<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Lampung

*E-mail* : [elpinsaha@gmail.com](mailto:elpinsaha@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan pada Polres Kota Metro. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Accidental Sampling* kepada 85 responden yaitu personil kepolisian Polres Kota Metro. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja Polres Kota Metro. Personil kepolisian kurang memiliki kecerdasan emosional yang baik sehingga belum mampu untuk menciptakan kinerja Polres Kota Metro meningkat. Terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja Polres Kota Metro. Etos kerja yang dimiliki personil selama ini telah baik dan mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal. Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja Polres Kota Metro. Iklim organisasi di Polres Kota Metro selama ini tercipta secara kondusif dan membuat personil nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Tidak terdapat pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja Polres Kota Metro. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada personil masih terbilang kurang membangkitkan semangat personil untuk meningkatkan kinerjanya. Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja terhadap kinerja Polres Kota Metro.

**Kata Kunci:** *Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Polres Kota Metro*

### **ABSTRACT**

This research was conducted at the Metro City Police. The sampling technique used *Accidental Sampling* to 85 respondents, namely the Metro City Police. The analysis technique in this study uses multiple linear regression tests with the help of the SPSS version 21 application.

From the results of the study it can be concluded that there is no significant effect of emotional intelligence on the performance of the Metro City Police. Police personnel do not have good emotional intelligence so that they have not been able to improve the performance of the Metro City Police. There is a significant effect of work ethic on the performance of the Metro City Police. The work ethic of the personnel so far has been good and has been able to improve their performance optimally. There is a significant influence of organizational climate on the performance of the Metro City Police. The organizational climate in the Metro City Police has been created in a conducive way and makes personnel comfortable so as to improve their performance. There is no significant effect of performance allowances on the performance of the Metro City Police. The performance allowance given to personnel is still not enough to arouse the enthusiasm of the personnel to improve their performance. There is a

significant effect of emotional intelligence, work ethic, organizational climate and performance allowances on the performance of the Metro City Police.

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Work Ethic, Organizational Climate and Performance Benefits on the Performance of Metro City Police*

## I. Pendahuluan

Kepolisian Republik Indonesia merupakan penegak hukum Indonesia yang memiliki kewajiban dalam memberantas kejahatan dan menciptakan kenyamanan para warga masyarakat. Kepolisian Republik Indonesia terbagi atas Polda (Polisi daerah) dan Polres (Kepolisian resor). Polres Metro merupakan salah satu polres dari 13 polres yang terdapat pada Provinsi Lampung. Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja personil kepolisian adalah adalah faktor kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja personil. Menurut Mulisi (2019: 5) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur emosinya dengan intelegensinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui ketrampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial.

Menurut Luthfia,dkk (2017: 91) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Salah satu sikap yang mendukung kepada etos kerja yang tinggi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak berwujud, dapat berubah ke suasana yang lebih baik dan dapat mempengaruhi pegawai atau pegawai sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan.

Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja.

Upaya dalam meningkatkan kinerja personil salah satunya yaitu dengan memberikan tunjangan kinerja berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Tunjangan Kinerja diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada personil kepolisian karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016: 7786) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil yaitu kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja dan masih banyak yang lainnya. Kinerja pegawai dikatakan baik apabila semua indikator yang mempengaruhinya sudah baik pula.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Polres Metro pada tanggal 28 Oktober 2020 masih ada beberapa permasalahan yang menyebabkan menurunnya kinerja personil kepolisian diantaranya yaitu berkaitan dengan kecerdasan emosional yaitu masih terdapat personil kepolisian yang tidak mampu mengelola kecerdasan emosionalnya dengan baik seperti beberapa personil yang kurang menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja, kurang memahami keinginan masyarakat saat memberikan pelayanan serta sikap acuh tak acuh ketika memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini tentu menandakan kinerja personil belum maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Selain itu rendahnya etos kerja personil yang terlihat masih ada beberapa personil kepolisian yang kurang semangat dalam bekerja, kurangnya rasa tanggungjawab pada pekerjaan disebabkan belum tumbuh rasa memiliki di antara para personil bahkan masih sering tergantung kepada yang lain, sehingga pekerjaan tidak dapat ditangani secara baik dan hasilnya tidak memenuhi harapan, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari personil kerap kali datang, istirahat dan pulang tidak sesuai aturan. Hal ini menandakan etos kerja personil yang kurang maksimal dalam mengembang pekerjaannya. Dalam sebuah instansi iklim organisasi tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja personil, permasalahan mengenai iklim organisasi di lingkungan Polres Metro yaitu masih terjadinya ketegangan atau suasana kerja yang tidak selalu bersahabat, kurangnya dukungan kerja baik dari atasan maupun rekan kerja serta masih sering terjadinya pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan sehingga mengakibatkan kinerja personil menurun.

Pemberian tunjangan kinerja yang diberikan kepada personil kepolisian didasarkan kepada *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Berikut peneliti tampilkan tabel pemberian tunjangan kinerja personil sebagai berikut:

**Tabel 1. Rincian Rencana Tunjangan Kinerja Polri per Pangkat/Golongan Polres Kota Metro**

No	Pangkat/Golongan		Kelas Jabatan	Besaran Tunjangan Kinerja
	Porli	Besaran Gaji		
1	Jenderal (Kapolri)	5.930.800	-	72.712.500
2	Komjen (Wakapolri)	5.930.800	-	63.947.000
3	Komjen (IA)	5.930.800	17	29.085.000
	Irjen (IA)	5.576.500		
4	Irjen (IB)	5.576.500	16	20.695.000
5	Brigjen (IIIA)	5.407.400	15	14.721.000
6	Kombes (IIBI)	5.243.400	14	11.670.000
7	Kombes (IIB2)	5.243.400	13	8.562.000
8	Kombes (IIB3)	5.243.400		
9	AKBP (IIIA1)	5.243.400	12	7.271.000
10	AKBP (IIIA2)	5.243.400	11	5.183.000
11	Kompol (IIB)	4.930.100	10	4.551.000
12	AKP (IVA)	4.780.600	9	3.781.000
13	IPTU	4.635.600	8	3.319.000
14	IPDA	4.425.200		
15	AIPTU	4.032.600	7	2.928.000
16	AIPDA	3.910.300		
17	BRIPKA	3.791.700	6	2.702.000
18	BRIGADIR	3.676.700		
19	BRIPTU	3.565.200	5	2.493.000

No	Pangkat/Golongan		Kelas Jabatan	Besaran Tunjangan Kinerja
	Porli	Besaran Gaji		
20	BRIPDA	3.457.100	4	2.350.000
21	ABRIP	2.870.900		
22	ABRIPTU	2.870.900		
23	ABRIBDA	2.783.900	3	2.216.000
24	BHARAKA	2.699.400		
25	BHARATU	2.699.400	2	2.089.000
26	BHARADA	2.538.100		
27	ABRIPOL	2.960.700	1	1.968.000

Sumber: Polres Kota Metro, 28 Oktober 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian tunjangan kinerja hanya didasarkan pada *grade* atau kelas jabatan tertentu tanpa memperhatikan pengalaman kerja, prestasi kerja serta tingkat pendidikan personil dan juga pemberian tunjangan yang sering kali tidak tepat waktu menyebabkan kinerja personil menurun.

**Tabel 2. Data tingkat Kejahatan/Kriminalitas yang Terjadi Sepanjang Tahun 2019-2020**

No	SATWIL	TH 2019	TH 2020	KETERANGAN
1	Metro Barat	78 Kasus	83 Kasus	Naik
2	Metro Pusat	87 Kasus	95 Kasus	Naik
3	Metro Selatan	83 Kasus	76 Kasus	Turun
4	Metro Timur	76 Kasus	88 Kasus	Naik
5	Metro Utara	84 Kasus	78 Kasus	Turun
Total				

Sumber : Polres Metro Tahun 2019-2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa di Polres Metro dalam kurun waktu 2 tahun masih terjadi kenaikan tingkat kejahatan di tahun 2020 terutama di satuan wilayah Metro Barat, Metro Pusat dan Metro Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Polres Metro belum optimal dalam menurunkan tingkat kejahatan di Kota Metro.

**Tabel 3. Data Capaian Kinerja Polres Metro Lampung Tahun 2020**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	CAPAIAN
1	Terwujudnya situasi kamtibmas yang kondusif	a. Persentase laporan intelejen yang didistribusikan ke pimpinan	100%	100%
		b. Persentase penurunan daerah rawan gangguan kamtibmas	100%	80%
2	Tergelarnya Bhabinkamtibnas di desa dalam rangka deteksi	a. Persentase Bhabinkamtibnas yang tergelar di desa secara keseluruhan	100%	90%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	CAPAIAN
	gangguan keamanan dan gejala sosial masyarakat	b. Jumlah problem solving yang teratasi oleh bhabinkamtibnas	100%	88%
3	Meningkatnya keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas	a. Persentase peningkatan penindakan pelanggaran lanta yang berpotensi laka	100%	100%
		a. Prosentase peningkatan penindakan Gar Lanta oleh R2 / jenis R2	100%	90%
		b. Prosentase peningkatan penyelesaian perkara Laka Lanta yang dilaporkan	100%	90%
4	Meningkatnya pengungkapan dan penyelesaian tindak pidana	a. Persentase pengungkapan dan penyelesaian tindak pidana sampai berkas perkara dinyatakan lengkap oleh kejaksaan (p21)	100%	87%
		b. Prosentase penyampaian SP2HP (Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan) yang tepat waktu	100%	100%
5	Meningkatnya pelayanan publik kepolisian	a. Persentase kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	100%	90%
		b. Persentase komplain masyarakat terhadap pelayanan	100%	95%
6	Terdukungnya pelaksanaan tupoksi dengan terpenuhinya sarana prasarana	a. Jumlah penambahan pembangunan fasilitas pelayanan publik	100%	85%
7	Terbangunnya postur polri yang	a. Persentase personel yang meduduki	100%	70%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	CAPAIAN
	efektif, profesional, bermoral, modern dan terpercaya	jabatan eselon III keatas		

Sumber: Evaluasi capaian kinerja Polres Metro tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja Polres Metro masih nampak belum optimal, terlihat bahwa indikator kinerja yang telah di targetkan selama ini belum seluruhnya tercapai 100%. Hal ini menandakan bahwa perlu dilakukan evaluasi kinerja agar kinerja Polres Metro semakin meningkat seperti apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Polres Kota Metro?
2. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja Polres Kota Metro?
3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Polres Kota Metro?
4. Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Polres Kota Metro?
5. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja Polres Kota Metro?

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Polres Kota Metro
- 2 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja Polres Kota Metro
- 3 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Polres Kota Metro
- 4 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Polres Kota Metro
- 5 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja Polres Kota Metro

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang digunakan untuk merumuskan dan melaksanakan strategi, yang memungkinkan kesesuaian antara perusahaan dan lingkungannya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, (Widiastuti, 2020).

Menurut Daud (2012) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Kecerdasan emosi lebih ditunjukkan kepada upaya mengendalikan, memahami dan mewujudkan emosi agar terkendali dan dapat dimanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan, terutama yang terkait dengan kehidupan, terutama yang terkait dengan kehidupan manusia (Fauziah, 2015)

Menurut Patras (2017) mengatakan etos kerja sebagai konstelasi antara sikap dengan keyakinan-keyakinan yang berhubungan dengan perilaku kerja. Menurut Saputro dan Prasetyo (2014) etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter serta

keyakinan atas sesuatu. Etos pada dasarnya dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

Menurut Maharani dan Efendi (2017) etos kerja adalah totalitas kepribadian diri seseorang serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Menurut Barata dan Rinaldi (2018) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan yang diterima oleh anggota organisasi.

Menurut Sagay, dkk (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Menurut Saleh dan Darwis (2016) tunjangan kinerja diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb) imbalan. Tunjangan kinerja menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah “tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai di lingkungan Polri dalam melaksanakan tugas guna terwujudnya reformasi birokrasi”

Menurut Handayati (2016) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut Hidayat dkk (2016) Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (bekerja sama).

## II. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan pada Polres Kota Metro. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Accidental Sampling* kepada 85 responden yaitu personil kepolisian Polres Kota Metro. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21.

## III. Hasil dan Pembahasan

### a. Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai $\alpha$	Nilai Sig	Intrepretasi
X <sub>1</sub>	0,05	0,784	Normal
X <sub>2</sub>	0,05	0,522	Normal
X <sub>3</sub>	0,05	0,277	Normal
X <sub>4</sub>	0,05	0,673	Normal
Y	0,05	0,286	Normal

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu kecerdasan emosional memiliki nilai sig. 0,784, etos kerja memiliki nilai sig. 0,522, dan iklim organisasi memiliki nilai sig. 0,277, tunjangan kinerja memiliki nilai sig. 0,673 dan Kinerja Polres Kota Metro memiliki nilai sig. 0,286 Hasil tersebut menunjukkan

bahwa angka signifikan ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$ , sehingga variabel kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi, tunjangan kinerja dan kinerja polres kota metro dinyatakan normal.

**b. Uji Linieritas**

**Tabel 5. ANOVA Linieritas Y atas  $X_1$**   
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Betwee (Combined)	2730,033	31	88,066	2,793	,000
	n Linearity	1949,593	1	1949,593	61,837	,000
	Groups Deviation from Linearity	780,440	30	26,015	,825	,711
	Within Groups	1670,979	53	31,528		
Total		4401,012	84			

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel 5 dari hasil uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar  $0,711 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja polres metro (Y) dan kecerdasan emosional ( $X_1$ ). Diketahui nilai  $f_{hitung}$  0,825 dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  pada nilai penyebut 30 serta pembilang 53 sebesar 2,71. Karena nilai  $f_{hitung}$  lebih kecil dari  $f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kinerja polres metro (Y) dan kecerdasan emosional ( $X_1$ ).

**Tabel 6. ANOVA Linieritas Y atas  $X_2$**   
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Betwee (Combined)	3020,820	29	104,166	4,151	,000
	n Linearity	2431,029	1	2431,029	96,875	,000
	Groups Deviation from Linearity	589,791	28	21,064	,839	,688
	Within Groups	1380,192	55	25,094		
Total		4401,012	84			

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel 6 dari hasil uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar  $0,688 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja polres metro (Y) dan etos kerja ( $X_2$ ). Diketahui nilai  $f_{hitung}$  0,839 dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  pada nilai penyebut 28 serta pembilang 55 sebesar 2,71. Karena nilai  $f_{hitung}$  lebih kecil dari  $f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kinerja polres metro (Y) dan etos kerja ( $X_2$ ).

**Tabel 7. ANOVA Linieritas Y atas X<sub>3</sub>**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X <sub>3</sub>	Betwee (Combined n ) Groups	3397,617	30	113,254	6,095	,000
	Linearity	2601,467	1	2601,467	140,004	,000
	Deviation from Linearity	796,150	29	27,453	1,477	,107
	Within Groups	1003,395	54	18,581		
Total		4401,012	84			

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel 7 dari hasil uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,107 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja polres metro (Y) dan iklim organisasi (X<sub>3</sub>). Diketahui nilai  $f_{hitung}$  1,477 dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  pada nilai penyebut 29 serta pembilang 54 sebesar 2,71. Karena nilai  $f_{hitung}$  lebih kecil dari  $f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kinerja polres metro (Y) dan iklim organisasi (X<sub>3</sub>).

**Tabel 8. ANOVA Linieritas Y atas X<sub>4</sub>**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X <sub>4</sub>	Betwee (Combined n ) Groups	2150,247	33	65,159	1,476	,104
	Linearity	1550,963	1	1550,963	35,143	,000
	Deviation from Linearity	599,285	32	18,728	,424	,994
	Within Groups	2250,764	51	44,133		
Total		4401,012	84			

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel dari hasil uji linier diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,994 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja polres metro (Y) dan tunjangan kinerja (X<sub>4</sub>). Diketahui nilai  $f_{hitung}$  0,424 dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  pada nilai penyebut 32 serta pembilang 51 sebesar 2,71. Karena nilai  $f_{hitung}$  lebih kecil dari  $f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kinerja polres metro (Y) dan tunjangan kinerja (X<sub>4</sub>).

**c. Uji Homogenitas**

**Tabel 9. Hasil Uji Homogenitas Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**  
**Test of Homogeneity of Variances**

Kecerdasan emosional

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,530	22	57	,101

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel hasil uji homogenitas Y atas X<sub>1</sub> menunjukkan sig 0,101 > 0,05, sehingga skor pada variabel kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja polres kota metro (Y) berasal dari populasi yang homogen.

**Tabel 10. Hasil Uji Homogenitas Etos Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**  
**Test of Homogeneity of Variances**

Etos kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,838	22	57	,034

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel hasil uji homogenitas Y atas X<sub>2</sub> menunjukkan sig 0,034 < 0,05, sehingga skor pada variabel etos kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Polres Kota Metro (Y) berasal dari populasi yang tidak homogen.

**Tabel 11. Hasil Uji Homogenitas Iklim organisasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**  
**Test of Homogeneity of Variances**

Iklim organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,340	22	57	,187

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel hasil uji homogenitas Y atas X<sub>3</sub> menunjukkan sig 0,187 > 0,05, sehingga skor pada variabel iklim organisasi (X) terhadap kinerja Polres Kota Metro (Y) berasal dari populasi yang homogen.

**Tabel 12. Hasil Uji Homogenitas Tunjangan Kinerja (X<sub>4</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**  
**Test of Homogeneity of Variances**

Tunjangan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,043	22	57	,016

Sumber. Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21.

Berdasarkan tabel hasil uji homogenitas Y atas X<sub>4</sub> menunjukkan sig 0,16 < 0,05, sehingga skor pada variabel tunjangan kinerja (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja polres kota metro (Y) berasal dari populasi yang tidak homogen.

**d. Hasil Pengujian Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,376	2,853		,833	,407
1 Kecerdasan emosional	-,224	,103	-,273	-2,168	,033
Etos kerja	,491	,038	,572	12,800	,000
Iklm organisasi	,723	,094	,885	7,684	,000
Tunjangan	-,029	,048	-,034	-,602	,549

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan model persamaan regresi antara kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja diperoleh hasil  $\hat{Y} = 2,376 + -0,273 X_1 + 0,572 X_2 + 0,885 X_3 + -0,034 X_4$ .

Berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai uji t pada variabel kecerdasan emosional dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,033 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> -2,168 < t<sub>tabel</sub> 1,66, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak sehingga kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Polres Kota Metro. Nilai t<sub>hitung</sub> yang negatif menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki hubungan searah dengan Kinerja Polres Kota Metro, artinya jika kecerdasan emosional yang dimiliki personil belum dapat meningkatkan Kinerja Polres Kota Metro.

Berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai uji t pada variabel etos kerja dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,000 > 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 12,800 > t<sub>tabel</sub> 1,66, maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak sehingga etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Polres Kota Metro. Nilai t<sub>hitung</sub> yang positif menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan searah dengan Kinerja Polres Kota Metro, artinya jika etos kerja yang dimiliki personil baik maka dapat meningkatkan Kinerja Polres Kota Metro.

Berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai uji t pada variabel iklim organisasi dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,000 > 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 7,684 > t<sub>tabel</sub> 1,66, maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak sehingga iklim organisasi memiliki pengaruh positif

terhadap Kinerja Polres Kota Metro. Nilai  $t_{hitung}$  yang positif menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan searah dengan Kinerja Polres Kota Metro, artinya jika iklim organisasi tercipta dengan baik maka dapat meningkatkan Kinerja Polres Kota Metro.

Berdasarkan tabel 13 diatas diperoleh nilai uji t pada variabel tunjangan kinerja dengan taraf signifikansi 5% sebesar  $0,594 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -0,602 < t_{tabel} 1,66$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak sehingga tunjangan kinerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Polres Kota Metro. Nilai  $t_{hitung}$  yang negatif menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak memiliki hubungan searah dengan Kinerja Polres Kota Metro, artinya tunjangan kinerja yang diberikan selama ini belum dapat meningkatkan Kinerja Polres Kota Metro.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3980,063	4	995,016	189,099	,000 <sup>b</sup>
Residual	420,949	80	5,262		
Total	4401,012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan, Etos kerja, Iklim organisasi, Kecerdasan emosional

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja polres kota metro. Hal ini disebabkan nilai  $F_{hitung} 189,099 > F_{tabel} 2,71$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

## 3. Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,900	2,294

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Etos kerja, Iklim organisasi, Kecerdasan emosional

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R<sup>2</sup> sebesar 0,904 atau (90,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kecerdasan emosioanl, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja terhadap kinerja Polres Kota Metro sebesar 90,4%. Dengan kata lain variabel kinerja Polres Kota Metro dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosioanl, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja sebesar 90,4% dan sisanya sebesar 8,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **V. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Polres Kota Metro**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja polres kota metro sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai kepolisian belum dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri dan mengendalikan kesadaran sosial. Dalam pengimplikasian kecerdasan emosional pada diri seseorang saat bekerja memanglah bukan sesuatu hal yang mudah perlu integrasi yang serius didalamnya. Adanya kecerdasan emosional pegawai yang kurang optimal dapat menyebabkan kinerja polres kota metro menjadi menurun. Kurang mengendalikan diri sendiri, pengelolaan emosi diri yang tidak maksimal, kurangnya motivasi diri, dan kurang mengendalikan kesadaran terhadap lingkungan sosial juga akan berdampak pada menurunnya kinerja polres kota metro. Pada hakikatnya kecerdasan emosional masing-masing pegawai polres metro perlu ditingkatkan ulang supaya dapat meningkatkan kinerja polres kota metro menjadi lebih baik.

### **2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Polres Kota Metro**

Hasil penelitian membuktikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Polres Kota Metro sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Polres Kota Metro. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh personil polres kota metro dapat meningkatkan kinerja polres kota metro.

Etos kerja adalah sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya sehari-hari yang tercermin dalam perilaku kerja, menghargai waktu, ketekunan dan pantang menyerah dalam menjalankan tugas. Cerminan atas perilaku kerja yang ditunjukkan oleh polres kota metro dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja polres kota metro. Menghargai waktu, menanamkan dalam diri sebuah sifat ketekunan serta tidak mudah menyerah ketika dihadapkan sebuah masalah kerja yang sulit tentu akan menjadikan polres kota metro memiliki kinerja yang baik dipandang masyarakat.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, Putra Arif, 2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia” yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Polres Kota Metro**

Hasil penelitian membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Polres Kota Metro sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Polres Kota Metro. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi tercipta maka akan semakin baik kinerja polres kota metro yang dihasilkan.

Iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang didasarkan atas struktur organisasi, kebijakan, suasana kerja yang menyenangkan, keadaan lingkungan sosial. Didalam suatu instansi pemerintah struktur organisasi adalah hal yang vital untuk

mengetahui macam-macam tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai, kebijakan pimpinan yang peduli kepada bawahan, terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dan keadaan lingkungan sosial yang baik maka semua itu akan menghasilkan sebuah kinerja polres kota metro yang optimal karena indikator-indikator iklim organisasi terpenuhi secara baik.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Patras, Roosmyaty, 2017) yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Dengan Kinerja Dosen Akademi Keperawatan di Jakarta Pusat” yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Polres Kota Metro**

Hasil penelitian membuktikan bahwa tunjangan kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Polres Kota Metro sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Polres Kota Metro. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang selama ini diberikan oleh instansi untuk para pegawainya belum mampu secara signifikan untuk meningkatkan kinerja polres kota metro.

Tunjangan kinerja adalah imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada instansi tempat bekerja yang didasarkan atas upah, asuransi kesehatan serta pemberian hadiah. Tunjangan pada dasarnya tidak selalu berbentuk dengan uang melainkan bisa berbentuk kesejahteraan pegawai seperti asuransi kesehatan dan reward atau pemberian sebuah hadiah atas prestasi kerja atau pencapaian kinerja yang baik. Dalam hal ini di lingkungan polres kota metro faktanya tunjangan belum mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja polres kota metro oleh karena itu perlu dilakukan pembaharuan berkaitan dengan tunjangan sehingga diharapkan kedepannya dapat berdampak pada peningkatan kinerja polres kota metro.

#### **5. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Polres Kota Metro**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Polres Kota Metro. Jadi, dapat dijelaskan bahwa adanya kecerdasan emosional, etos kerja, iklim organisasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja polres kota metro.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri. Kecerdasan emosional juga perlu diimbangi dengan adanya etos kerja yang baik yang dimiliki oleh masing-masing personil kepolisian. Selain itu perlu juga ditunjang dengan adanya iklim organisasi yang kondusif serta pemberian tunjangan kinerja yang tepat waktu sehingga dapat berdampak pada kinerja polres kota metro yang optimal.

Kinerja Polres Kota Metro adalah hasil kerja seseorang yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, kreativitas dan pengetahuan. Kinerja polres kota metro dapat dikatakan baik apabila menghasilkan kualitas kerja yang baik, kuantitas serta memiliki kreativitas dalam penyelesaian tugas-tugas dan mempunyai kemampuan yang mumpuni dibidang yang ia emban.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Patras, Roosmyaty, 2017) yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Dengan Kinerja

Dosen Akademi Keperawatan di Jakarta Pusat” yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan etos kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

### **Daftar Pustaka**

- Amelia, A., Barata, J., & Rinaldi, U. (2018). Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya. *JES (Jurnal Ekonomi STIEP)*, 3(2), 53-60.
- Daud, F. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*, 19(2), 243-255.
- Fauziah, F. (2015). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Semester II Bimbingan Konseling UIN Ar-Raniry. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 1(1), 90-98.
- Handayati, Ratna. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Vol.I, h. 127-140.
- Hidayat, F., & Tarigan, U. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Time Medan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 4(2), 196-214.
- Luthfia, S. M., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04).
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Mulisi, A. S., & Wibowo, N. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polsek Kedundung Kabupaten Sampang. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(04), 429-443.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. Doctoral Dissertation. Udayana University, Bali.
- Patras, R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Dengan Kinerja Dosen Akademi Keperawatan di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45-55.
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).

Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121-130.

Saputro, H., & Prasetyo, A. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak and Shake Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(3).

Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *E-Prosiding Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*, 35-42.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Tunjangan Kinerja

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia