

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan

Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pelaksanaan Audit Kinerja di Kankemenag Kabupaten Jepara pada Tahun 2019 mendapatkan nilai capaian **69,73** dengan kualitas kinerja **Cukup**. Nilai audit mengalami penurunan jika dibandingkan audit kinerja pada Kankemenag Kabupaten Jepara Tahun 2014 yang mendapatkan nilai capaian **77,72** dengan kualitas kinerja **Cukup**. Kualitas penilaian capaian audit kinerja dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Capaian Kinerja**  
**Pada Kantor Kementerian Agama kabupaten Jepara**  
**Tahun 2014 dan 2019**

No	Kegiatan	Nilai Capaian kinerja	
		2014	2019
1	Perencanaan	14,32	11,64
2	Pelaksanaan	47,17	45,23
3	Evaluasi dan Pelaporan	5,67	6,38
4	Pencapaian hasil (Outcome)	10,56	6,48
	<b>Total Penilaian</b>	<b>77,72</b>	<b>69,73</b>

Keterangan Kualitas Penilaian :

- Lebih dari 90 – 100 : Sangat baik
- Lebih dari 75 – 90 : Baik
- Lebih dari 60 – 75 : Cukup
- Lebih dari 50 – 60 : Kurang
- 50 ke bawah : Sangat Kurang

(Sumber : PMK No. 249/PMK.02/2011)

Dari hasil penilaian audit kinerja Tahun 2014 dan 2019 terdapat penurunan nilai capaian pada Kankemenag kabupaten Jepara. Notasi Hasil audit diantaranya memerintahkan untuk melakukan langkah-langkah perbaikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan pegawai. Dari hasil penilaian audit kinerja tersebut diyakini bahwa masih banyak faktor yang perlu ditingkatkan diantaranya tentang sumber daya manusia yang harus ditingkatkan demi kinerja yang maksimal.

Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang pegawai atau karyawan karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosi/*emotional quotient* (EQ), dan melalui penelitian Goleman didapati bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient* (IQ).

Berdasarkan hasil observasi secara langsung peneliti memperoleh informasi dan menemukan fenomena di lapangan bahwa masih ada pegawai Kankemenag Kabupaten Jepara yang bersikap kurang ramah atau sopan ketika lagi bekerja, selain itu

juga masih ditemukan pegawai yang berkomunikasi dengan belum efektif dalam bekerja. Dari hasil observasi yang ditemukan dilapangan, aktivitas pegawai tersebut secara langsung atau tidak akan menjadi permasalahan di lingkungan kerja yang akibatnya kinerja pegawai terpengaruhi.

Masih ada terdapat beberapa pegawai tidak sabar dan terburu-buru dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil tidak maksimal disebabkan karena tidak menyukai bidang pekerjaannya atau beban kerja terlalu banyak dan dikerjakan dalam waktu yang sangat singkat seperti kegiatan yang harus dikerjakan setiap akhir tahun. Mudah marah, kurang peka terhadap perasaan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mudah terpengaruh oleh perasaan negatif disebabkan karena pegawai tersebut membawa permasalahan dalam keluarga ke kantor dan mempunyai perasaan diperlakukan tidak adil oleh atasannya. Masih ada ditemukan pegawai yang melakukan pekerjaannya sendiri-sendiri tidak mau bekerja sama dengan pegawai yang lain, merasa mampu melakukannya sendiri dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Kurangnya perhatian dari atasan dan tidak adanya reward atas pegawai yang berprestasi merupakan salah satu penyebab pegawai kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Padahal saat ini pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional. Pegawai yang profesional merupakan pegawai yang handal, yaitu memiliki kualitas yang seimbang antara kemampuan akademis dan kemampuan emosional. Peningkatan kemampuan berpikir, berperilaku dan menyikapi kepentingan masyarakat dengan lebih baik dan berkualitas merupakan indikator Pegawai Negeri Sipil yang bekerja secara profesional. Sering kali kecerdasan akademis diberi bobot yang lebih tinggi daripada

kecerdasan emosional, namun kecerdasan emosional merupakan faktor yang menentukan efektifitas seseorang dalam bekerja. Sehingga dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka sumber daya manusia dapat dengan mudah diarahkan dan dituntun untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari bagian kepegawaian memberi keterangan bahwa beberapa pegawai memiliki pengendalian emosi yang rendah dikarenakan oleh tingkat sosial, beban kerja pegawai yang berbeda-beda sehingga masih dibutuhkan pembinaan kepada pegawai tersebut. Selain itu masih ada ditemukan pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya, tidak tercapainya target-target program, tidak memanfaatkan waktu dengan maksimal, sulit berkonsentrasi, kurang teliti, kurang proaktif dalam meningkatkan pengetahuan terkait dengan pekerjaannya atau peraturan terbaru, dan kurangnya koordinasi dan komunikasi antar program yang terintegrasi

Selain itu juga hasil wawancara dengan satpam bahwasannya masih ada yang datang tidak tepat waktu. Selain itu, menyatakan bahwa ketika ada perintah atau intruksi dari atasan ada yang tidak sampai kepada bawahannya sehingga bawahannya tidak tahu apa yang di intruksikannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Widodo, Andi, Hadi Sunaryo, and M. Khoirul ABS (2019) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional (EQ) berpotensi mempengaruhi kinerja seseorang karena berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Ini sesuai dengan penelitian oleh Prof.Dr. B. Radha (2017)

dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees and Organizational Commitment in Software Industry* menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional kepada kinerja karyawan. bahkan kecerdasan emosional merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

Udi Hardian (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Bekerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengolahan Dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau, menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Nur Hidayati dan Margono Setiawan Solimun (2015) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Upaya lain dari instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:8) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, adalah sebagai berikut: 1. Pengetahuan (*knowledge*) 2. Keterampilan (*skill*) 3. Sikap (*attitude*).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan

pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara masih memiliki banyak pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki maupun pelatihan yang pernah diikuti. Contohnya ada jabatan pengelola keuangan yang dijabat oleh pegawai dari jurusan pendidikan, pengelola arsip dipegang oleh pegawai jurusan ekonomi, penyuluh agama oleh pegawai jurusan Tarbiyah dan masih banyak lagi.

Diantara upaya yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai adalah memberikan kesempatan bagi ASN untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, mengirimkan ASN untuk mengikuti pendidikan dan latihan, seminar dan workshop. Namun pada kenyataan yang ada, upaya yang dilakukan belum mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan. Masih ada ASN yang beranggapan bahwa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi hanya sebagai syarat untuk mengikuti penyesuaian ijazah tanpa dibarengi adanya pengamalan atas ilmu yang telah didapat. Pelaksanaan diklat hanya dianggap sebagai syarat untuk menduduki jabatan tertentu, sehingga tidak ada perubahan yang signifikan dalam diri seorang ASN baik sebelum maupun setelah mengikuti diklat. Ada pula yang berfikir seminar maupun workshop yang diikuti hanya dianggap sebagai kegiatan birokrasi dalam rangka pelaksanaan program kegiatan, sehingga hasilnya pun tidak begitu maksimal dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Dalam uraian hasil audit kinerja tahun 2019 tertulis distribusi pegawai belum dilakukan secara proporsional sesuai anjab dan ABK yang ada. Hal tersebut disebabkan

terbatasnya jumlah pegawai dibandingkan dengan urjab, anjab dan ABK pegawai dan hasil analisis jabatan belum dipresentasikan dan disahkan dengan surat keputusan dari pejabat berwenang.

Hubungan yang erat antara kompetensi dan kecerdasan emosional pegawai adalah kompetensi sebagai realita dari seorang pegawai akan dapat menunjukkan hasil yang lebih optimal apabila diawali dengan kecerdasan emosional sebagai persepsi menghadapi situasi didalam kehidupan sehari-hari. Hal ini disebabkan karena didalam menghadapi sesuatu seseorang lebih dahulu harus memiliki persepsi, kemudian mengatasinya menurut kompetensi yang dimiliki berdasarkan persepsi. Suprihanto J, Harsiwi A.M dan Hadi P (2003: 37), menjelaskan bahwa persepsi individu akan mempengaruhi proses dalam pengambilan suatu keputusan, dan dengan adanya pengambilan suatu keputusan, pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Penelitian oleh Dina Randai (2019) menyimpulkan bahwa Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang “sangat kuat”.

M. Khafit Ashar (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya* menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Sanda Paluta dan Drs. Widjojo Suprpto (2018) menyebutkan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh Yudi Supiyanto (2015) menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, faktor eksternal juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja. Faktor eksternal tersebut adalah adanya dukungan organisasi. Dukungan organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai salah satunya ditentukan oleh suasana dalam organisasi yang diciptakan oleh tata hubungan atau komunikasi yang berlaku dilingkungan organisasi tersebut.

Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belaka.

Motivasi menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Melalui motivasi, manusia bisa diarahkan untuk kebutuhan tertentu (Abraham, H. Maslow. 1994). Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Jika kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), Kebutuhan

Sosial (*Social Needs*), Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya atau kebutuhan diatas tingkat itu.

Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karna tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakang. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi.

Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada berupa pujian. Luthas dan Dahlan (2018:36) motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Motivasi pegawai Kankemenag kabupaten Jepara dapat dilihat diantaranya dari presensi kehadiran tiap pagi dan sore hari saat pulang. Dari pengamatan yang peneliti lakukan dan berdasarkan rekapitulasi absen pegawai, masih terdapat pegawai yang tidak memenuhi jam kerja seperti yang ditetapkan yaitu masuk jam 07.30 dan pulang pukul 16.00. dengan berbagai alasan masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja diluar tugas dan fungsinya.

Pelaksanaan pembinaan pegawai Kankemenag kabupaten Jepara diantaranya dilaksanakan setiap hari pukul 07.30 WIB dalam bentuk apel pagi. Dalam apel pagi tersebut masing-masing seksi dan penyelenggara melaporkan jumlah pegawai yang hadir pada pagi itu sehingga pegawai yang tidak hadir dapat diketahui jumlah dan alasannya. Pembinaan juga berisi pemberian motivasi kepada pegawai oleh Kepala kankemenag maupun Kasubbag tu dan kasi sesuai jadwal yang ditetapkan. Namun demikian, pelaksanaan pembinaan belum dibuat dalam program atau konsep khusus yang jelas tujuannya dan terukur pencapaiannya atau jelas bagaimana cara mengukur capaiannya. Dokumen berupa materi pembinaan tidak ada sehingga isi substansi materi pembinaan tidak bisa diketahui sepenuhnya apakah terkait dengan motivasi peningkatan kinerja dan pembangunan karakter (*character building*) atau tidak

Penelitian oleh Ma'ruf Ummul Chair ( 2020) menghasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan penelitian oleh Irham Tapala (2018) menghasilkan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.

Berdasarkan uraian diatas akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Emotional Quotient Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara”**

## 1.2. Ruang Lingkup

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan mutu pekerjaannya. Supaya peneliti lebih terfokus pada masalah yang diteliti, maka perlu dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Tempat penelitian adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara, Kantor Urusan Agama (KUA) se-Kabupaten Jepara dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Jepara.
- 1.2.2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Emotional Quotient*, Kompetensi, Motivasi sebagai variabel intervening dan Kinerja.
- 1.2.3. Obyek penelitian adalah pegawai yang berstatus ASN pada kantor Kementerian Agama kabupaten Jepara yang meliputi Pegawai Subbag Tata Usaha, Bimas Islam, Bimas Kristen dan katolik, Bimas Hindu, Bimas Budha, Pendidikan Islam, Penyelenggara Haji dan Umroh, Pegawai Kantor urusan Agama (KUA) dan pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri.

## 1.3. Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang di hadapi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara diantaranya dapat dilihat dari hasil Audit Kinerja di Kankemenag Kabupaten Jepara pada tahun 2019 yang mendapatkan nilai capaian **69,73** dengan kualitas kinerja **Cukup**, menurun jika dibandingkan dengan hasil audit kinerja Tahun 2014 dengan nilai **77,72** dengan kualitas kinerja **Cukup**. Dari hasil penilaian audit kinerja tersebut diyakini bahwa masih banyak faktor yang perlu ditingkatkan

diantaranya tentang sumber daya manusia yang harus ditingkatkan demi kinerja yang maksimal

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara juga masih memiliki banyak pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki maupun pelatihan yang pernah diikuti. Distribusi pegawai belum dilakukan secara proporsional sesuai anjab dan ABK yang ada. Hal tersebut disebabkan terbatasnya jumlah pegawai dibandingkan dengan urjab, anjab dan ABK pegawai dan hasil analisis jabatan belum dipresentasikan dan disahkan dengan surat keputusan dari pejabat berwenang.

Dari pengamatan yang peneliti lakukan dan berdasarkan rekapitulasi absen pegawai, masih terdapat pegawai yang tidak memenuhi jam kerja seperti yang ditetapkan yaitu masuk jam 07.30 dan pulang pukul 16.00. dengan berbagai alasan masih banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja diluar tugas dan fungsinya.

Pelaksanaan pembinaan sebagai media motivasi bagi pegawai belum dibuat dalam program atau konsep khusus yang jelas tujuannya dan terukur pencapaiannya atau jelas bagaimana cara mengukur capaiannya. Dokumen berupa materi pembinaan tidak ada sehingga isi substansi materi pembinaan tidak bisa diketahui sepenuhnya apakah terkait dengan motivasi peningkatan kinerja dan pembangunan karakter (character building) atau tidak.

Berdasarkan paparan di atas, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh emotional quotient terhadap motivasi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap Motivasi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh emotional quotient terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh emotional quotient terhadap motivasi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap motivasi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh emotional quotient terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara.

## **1.5. MANFAAT PENELITIAN**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Mengembangkan konsep dan kajian yang lebih mendalam tentang manajemen peningkatan mutu kinerja pegawai melalui pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara, sehingga diharapkan dapat menjadi dasar dan pendorong dilakukannya penelitian yang sejenis tentang masalah tersebut.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat sebagai sumbangan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara.

Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan gambaran yang lebih konkrit dan dapat di jadikan sumber pijakan atau input dalam memberikan alternatif dalam memecahkan masalah dan mengelola kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara.

