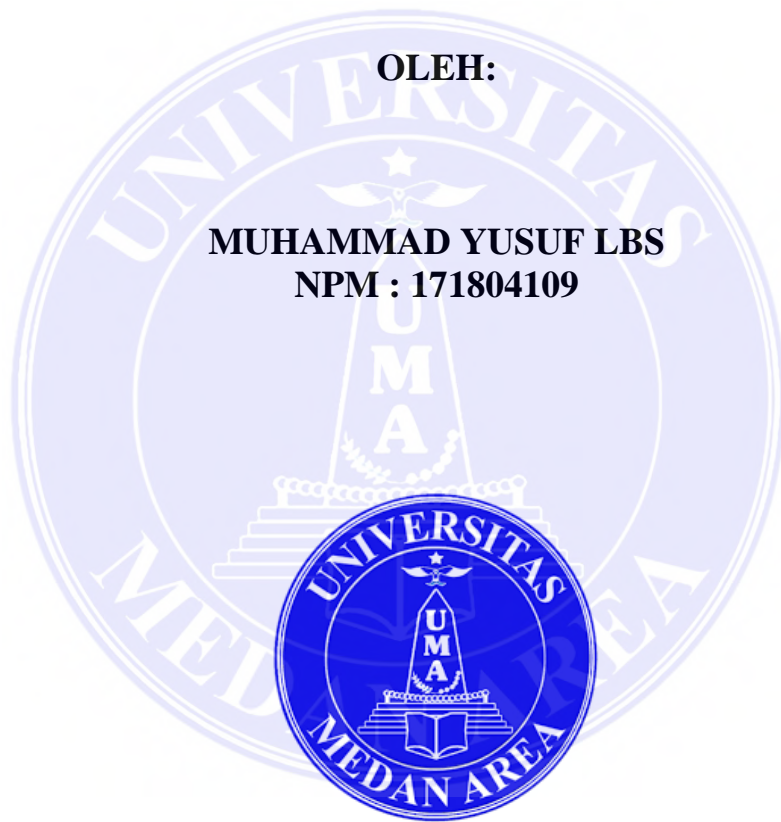


**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN**

TESIS

OLEH:

**MUHAMMAD YUSUF LBS
NPM : 171804109**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**MUHAMMAD YUSUF LBS
NPM : 171804109**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasaan Emosional dengan
Kinerja Karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan**

Nama : Muhammad Yusuf Lubis

NPM : 171804109

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS Dr. Sjahril Effendy.,M.si,MA,M.Psi,MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

**Direktur
Program Pascasarjana - UMA**

Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S.Kons

Prof. Dr. H. Retna Astuti, K. M. Si

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

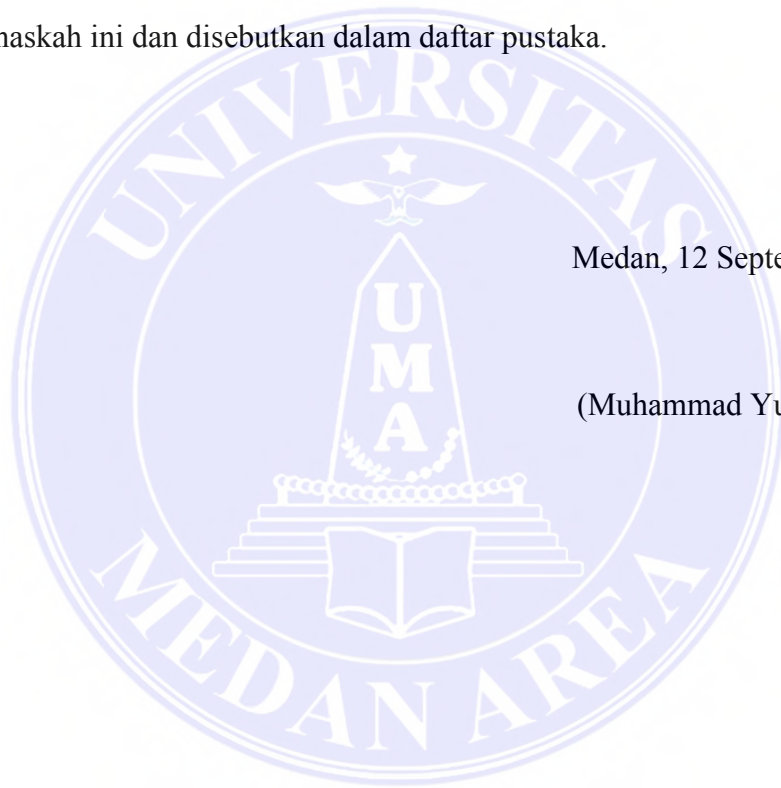
Pada Hari : Kamis
Tanggal : 12 September 2019
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S.Kons
Sekretaris : Suryani Harjo, S.Psi MA
Anggota I : Dr. M. Rajab Lubis, MS
Anggota II : Dr. Sjahril Effendy., M.si, MA, M.Psi, MH
Penguji Tamu : Drs. Hasanuddin, M.Ag, Ph,D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 12 September 2019

(Muhammad Yusuf Lubis)

MOTTO

Tinggalkan Jejak Disetiap Perjalananmu, Ketika Kau Tersesat Maka Kau Akan Menemukan Jalan Untuk Pulang.

Muhammad Yusuf Lubis

“Jangan lah kamu bersikap lemah, dan jangan lah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”

Surah Ali'Imran Ayat 139



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT KALTIMEX ENERGY MEDAN”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah penulis lakukan.

Medan, 12 September 2019
Penulis

Muhammad Yusuf Lubis

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT KALTIMEX ENERGY MEDAN”**.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. H. Retna Astuti Kuswardani, M.S
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof. Dr. Sri Milfayetty.,MS.Kons. S. Psi
4. Bapak Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS. atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy., M.si, MA, M.Psi, MH selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Kepada Ayahanda H. Saifuddin Lubis SE Dan Hj. Yusdahniarnst Nasution Spd, MM yang tidak henti hentinya selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya tesis ini.
7. Kepada Saudara Kandung Saya Fadly Hasbi Pratama Lubis dan Bella Rizky Aulia Lubis Serta Saudara Ipar Saya Aidil fit Harahap Yang Selalu Memberi Dukungan Kepada Saya.
8. Direktur PT. Kaltimex Energy Medan yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian.
9. Kepada seluruh karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini
10. Seluruh Dosen program Pascasarjana Psikologi khususnya dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
11. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2017 dan khususnya di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.
12. Seluruh Staf dan Pegawai Program Pascasarjana Unversitas Medan Area
13. Semua Pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimah kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.
14. Anin Dita Siregar Terima kasih.

Medan, 12 September 2019
Penulis,

Muhammad Yusuf Lubis



ABSTRAK

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN

Oleh
MUHAMMAD YUSUF LUBIS
NPM. 1718040109

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersamaan dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. Sampel penelitian diambil melalui teknik *total sampling* sebesar 83 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan $r_{xy} = 0,612$ dan $p = 0,000 < 0,05$ dengan sumbangan efektif 37,4%. 2) ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, dengan $r_{xy} = 0,607$ dan $p = 0,000 < 0,05$ dengan sumbangan efektif 36,8%. 3) ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan, dimana $r_{xy} = 0,661$ dan $p = 0,000 < 0,05$ dengan sumbangan efektif sebesar 43,7%. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi kerja dan kecerdasan emosional rendah, maka kinerja karyawan akan menurun.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RELATIONSHIPS OF WORK MOTIVATION AND INTELLIGENCE EMOTIONAL WITH EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN

By:
MUHAMMAD YUSUF LUBIS
NPM 1718040109

The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and emotional intelligence together with the performance of employees at PT. Kaltimex Energy Medan. The research sample was taken through a total sampling technique of 83 employees. The data collection method uses a scale of work motivation, emotional intelligence and employee performance. Data analysis techniques using multiple correlation analysis. Based on the results of the study show that: 1) there is a positive and significant relationship between work motivation and employee performance, with $r_{xy} = 0.612$ and $p = 0,000 < 0.05$ with an effective contribution of 37.4%. 2) there is a significant positive relationship between emotional intelligence with employee performance, with $r_{xy} = 0.607$ and $p 0.000 < 0.05$ with an effective contribution of 36.8%. 3) there is a positive and significant relationship between work motivation and emotional intelligence with employee performance at PT. Kaltimex Energy Medan, where $r_{xy} = 0.661$ and $p 0.000 < 0.05$ with an effective contribution of 43.7%. This means that the higher the work motivation and the higher the emotional intelligence of employees, it can significantly improve employee performance in the company. Conversely, if work motivation and emotional intelligence are low, employee performance will decrease.

Keywords: Work Motivation, Emotional Intelligence, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAH KASIH	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Rumusan Masalah	12
1.4. Tujuan Penelitian	12
1.5. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Karyawan	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.3 Aspek – Aspek Kinerja	18
2.2. Motivasi Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
2.2.3 Aspek – aspek Motivasi Kerja.....	27

2.2.4 Ciri - Ciri Motivasi Kerja	30
2.3. Kecerdasan Emosional	33
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	33
2.3.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional	34
2.3.4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	37
2.3.5 Indikator Kecerdasan Emosional	39
2.4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	40
2.5. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan ..	41
2.6. Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan	42
2.7. Penelitian yang Relevan	44
2.8 Kerangka Konseptual	46
2.9 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	48
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.3. Identifikasi Variabel	49
3.4. Definisi Operasional	50
3.5. Populasi dan Sampel	51
3.6. Teknik Pengambilan Sempel	52
3.7. Metode Pengumpulan Data	52
3.8. Prosedur Penelitian	57
3.9. Validitas dan Reliabilitas	57
3.10. Teknik Analisis Data.....	58
3.11. Uji Asumsi.....	60
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Orientasi kanch dan Persiapan Penelitian.....	62
4.2. Pelaksanaan Penelitian	64
4.3. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	72

4.4. Pembahasan	83
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	95
5.2. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-kisi sebaran aitem skala Motivasi Kerja.....	54
Tabel 3.2 Kisi-kisi sebaran aitem skala Kecerdasan Emosional	55
Tabel 3.3 Kisi-kisi sebaran aitem skala Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 4.5 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	68
Tabel 4.6 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba	69
Tabel 4.7 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Coba.....	71
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	73
Tabel 4.9 Rangkungan Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	74
Tabel 4.10 Rangkungan Hasil Perhitungan Uji Multikolonieritas.....	75
Tabel 4.11 Hasil Analisis Korelasi X_1 dan Y	76
Tabel 4.12 Hasil Analisis Korelasi X_2 dan Y	77
Tabel 4.13 Hasil Analisis Korelasi X_1 dan X_2 dengan Y	78
Tabel 4.14 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Emprik X_1	79
Tabel 4.15 Kategorisasi Skor X_1 Berdasarka Skor Hipotetik	80
Tabel 4.16 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Emprik X_2	81
Tabel 4.17 Kategorisasi Skor X_2 Berdasarka Skor Hipotetik	81
Tabel 4.18 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Emprik Y_1	82
Tabel 4.19 Kategorisasi Skor Y_1 Berdasarka Skor Hipotetik	83

DAFTAR GAMBAR

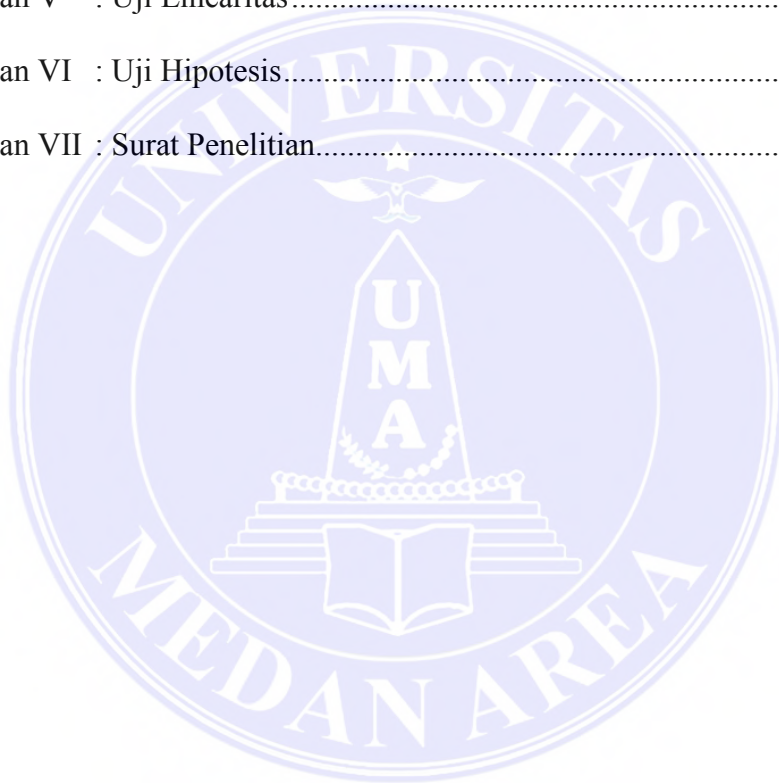
Halaman

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual..... 46



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I : Alat Ukur Penelitian.....	103
Lampiran II : Data Hasil Penelitian Skala X_1 , X_2 dan Y_1	111
Lampiran III : Data Uji Validitas dan Reliabilitas Skala X_1 , X_2 dan Y_1	120
Lampiran IV : Uji Normalitas	130
Lampiran V : Uji Linearitas	132
Lampiran VI : Uji Hipotesis.....	135
Lampiran VII : Surat Penelitian.....	140



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi, kemajuan ilmu dan teknologi di negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi dan berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing (Rachmawati, 2008).

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah sumber daya manusia yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan laju pembangunan nasional Negara kita. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas juga, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana kita dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Sekarningtyas,2011)

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat sumber daya manusia sebagai asset yang dikelola sesuai kebutuhan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu produksi yang

dimiliki perusahaan. Perkembangan IPTEK dan deras arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan pradigma baru di tempat kerja maupun di dunia kerja. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan factor kunci atau factor yang terpenting bagi setiap individu dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Utomo,2011).

Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus megupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim maupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataanya untuk memaksimalkan kinerja individu tidak semudah itu. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumberdaya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (sutrino, 2010 dalam *sekarningtyas*, 2011)

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan

laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian halnya di PT. Kaltimex Energy Medan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga listrik swasta dan turbin uap untuk sebuah perusahaan tekstil, minyak sawit dan sektor gula, dimana saat ini kurang memiliki kinerja yang baik.

Dimana PT. Kaltimex Energy melakukan efisiensi biaya operasional seperti penghapusan uang makan dan uang lembur. Ini terjadi karena persaingan pasar yang semakin ketat serta menurunnya minat konsumen terhadap produk. Hal ini berdampak pada kondisi psikologis karyawan, dimana karyawan kehilangan gairah dalam bekerja dan mengalami kemerosotan dalam kinerja.

Ini dapat terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat, dari data dokumentasi perusahaan karyawan menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran periode Januari – Desember 2017 sebesar 2,805 % dan mengalami peningkatan di periode Januari – Desember 2018 sebesar 3.173 %. Pernyataan ini tergambar dari beberapa hasil interview yang dilaksanakan peneliti dengan manager bahwasanya karyawan sering sekali harus ditegur terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan, adanya karyawan yang malas untuk finger print, dan karyawan yang tidak menyelesaikan laporan bulanan dan harian.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Mangkunegara (2009: 67), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal¹. Menurut Edy Sutrisno, motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia². Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa cara yang bisa diaplikasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut T. Nuraini dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya:

1. Memberikan gaji yang cukup (diatas UMR/UMK)
2. Lebih memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana rileks/santai
4. Memberi perhatian lebih terhadap harga diri
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja menurut Dr. Sowatno diantaranya sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- c. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- d. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- e. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nadzira Qalbi K., Marina Sulistyati dan M. Ali Mauludin (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi termasuk kategori tinggi (61,29%) dan tingkat kinerja karyawan termasuk kategori tinggi (70,97%). Terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan di KSU Tandangsari dengan koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,47. Angka yang positif menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Ditambah lagi hasil penelitian yang dilakukan oleh Herudini Subariyanti (2017) Hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PTLR BATAN berhubungan secara positif dan signifikan sedang. Dilihat dari dimensi motivasi kerja di PTLR BATAN yang diamati dalam penelitian ini, masih

menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Hal ini diketahui dari semangat menjalankan pekerjaan yang masih lemah. dikarenakan jenjang karir yang tidak jelas (kenaikan jabatan seringkali dipilih secara subjektif). Selain itu masih kurangnya kebutuhan dasar karyawan seperti makan dan minum belum terpenuhi secara layak. Berdasarkan uraian tersebut, maka peningkatan motivasi perlu ditingkatkan. Peningkatan motivasi ini memiliki tujuan agar karyawan dapat bekerja maksimal dan mencapai kinerja yang optimal. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PTLR BATAN Hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PTLR BATAN berhubungan secara positif dan signifikan sedang. Dilihat dari dimensi kepuasan kerja di PTLR BATAN yang diamati dalam penelitian ini, masih menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Hal ini diketahui dari tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang masih lemah dikarenakan semangat dorongan dari pimpinan yang berupa pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang belum maksimal (reward and punishment yang belum berlaku). Selain itu masih kurangnya fasilitas kerja di tempat kerja sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan. Peningkatan kepuasan kerja ini diharapkan karyawan mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja pekerja yang di berikan ke perusahaan/organisasi, hal tersebut haruslah di dukung dengan kecerdasan emosional, motivasi kerja sehingga dapat menghasilkan hasil yang terbaik.

Kecerdasan emosional membentuk titik di mana kognisi dan emosi bertemu yang kemudian memfasilitasi kapasitas seseorang untuk motivasi, ketahanan, empati, penalaran, manajemen stres, komunikasi dan juga kemampuan untuk membaca dan menavigasi sejumlah besar situasi sosial dan konflik. Kecerdasan emosional ini sangatlah penting untuk mewujudkan kehidupan yang lebih terpenuhi sekaligus bahagia. Istilah kecerdasan emosional ini pertama kali diciptakan psikolog Mayer dan Salovey yang mengacu pada kapasitas seseorang untuk memahami, memproses dan mengatur informasi emosional dengan akurat dan efektif baik dalam diri sendiri maupun orang lain dan untuk memakai informasi tersebut untuk memandu pemikiran dan tindakan serta untuk mempengaruhi orang lain. Kecerdasan emosional (Emotional Quotient) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan, kecerdasan (intelijen) mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan. Salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Namun di sejumlah organisasi, apakah itu organisasi perusahaan, pemerintah, sosial politik, maupun pendidikan, kecerdasan emosional seringkali tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor kinerja, bahkan cenderung dimarjinalkan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah

kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut ditandai antara lain dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan.

Pada era sumber daya manusia kinerja karyawan tidak lagi dianggap sebagai liability (kewajiban), melainkan sebagai aset perusahaan. Paradigma „hukumanganjaran“ dianggap paling tepat, dan paling manusiawi. Namun dalam kenyataan, tetap saja terjadi ketidakpuasan, yang tampil dalam bentuk mangkir kerja, terlambat masuk, sabotase pekerjaan, sampai protes dan unjuk rasa. Maka muncullah pendekatan- pendekatan emosional terhadap karyawan yang biasa disebut Emotional Quotien (EQ) atau Kecerdasan Emosional. Menurut Prati, et al. (2003) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Sedangkan Cooper & Sawaf (2002) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Atau dengan kata lain Goleman (2007) menyatakan emosi merupakan suatu kondisi mental yang melibatkan aspek biologis, psikologis, maupun kecenderungan untuk bertindak. Oleh karena itu, emosi akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan seorang individu.

Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosi menentukan posisi seseorang dalam mempelajari ketrampilan-ketrampilann praktis yang didasarkan pada lima unsurnya yaitu kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati dan ketrampilan dalam membina hubungan. Kecerdasan emosi (EQ) merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidupnya. Dalam kecerdasan emosi, seorang

individu dituntut untuk mampu mengatasi emosinya sendiri, yang terkadang terasa kurang stabil. Emotional Quotient (EQ) merupakan cerminan jiwa seseorang yang akan terlihat pada kondisi bagaimanapun (Rivai,2004).

Individu dikatakan memiliki emosional yang cerdas apabila mahir mengatur emosi. Proses ini sering digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu, karena dapat menyebabkan munculnya mood adaptif orang lain. Dengan kata lain , mereka yang cerdas secara emosional akan mampu meningkatkan suasana hati diri mereka dan suasana diri orang lain. Akibatnya, mereka mampu memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang bermanfaat.Namun, terkadang ketrampilan ini bersifat antisocial yang digunakan untuk memanipulasi orang lain (Qurun Azizah, 2015).

Orang yang cerdas secara emosional mampu mengenali, merespon dan mengekspresikan emosi diri sendiri dan orang lain secara lebih baik dan lebi tepat. Mereka cenderung lebih berbakat dalam mengenali reaksi emosional orang lain, sehingga menghasilkan respon empati kepada mereka. Dengan demikian, orang lain akan melihat mereka sebagai sosok yang hangat dan tulus. Sebaliknya orang yang tidak memiliki kecerdasan emosional sering terlihat sebgai sosok yang tidak sopan atau malu-malu (Qurun Azizah, 2105).

Dari hasil penelitian yang telah di uraikan di atas bahwasanya motivasi dan kecerdasan emosional sangat mempengaruhi dalam kinerja setiap karyawan ketika karyawan tidak mendapatkan gaji dan kesejahteraan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri maka karyawan bisa kehilangan motivasi untuk bekerja sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja dan ketika

karyawan tidak dapat mengontrol emosionalnya dapat mengakibatkan terbengkalainya pekerjaan karna melibatkan emosi negatif dalam pekerjaannya yang mengakibatkan menurunnya kinerja dari karyawan. Hal tersebut tentunya sangat diperlukan setiap karyawan, di karenakan setiap individu harus memiliki kecerdasan emosional dalam menghadapi situasi ditempat maupun dunia kerja. Kecerdasan emosional merupakan dasar yang harus dimiliki setiap individu dalam mengontrol diri dalam situasi dan kondisi tertentu, sehingga ketika dalam keadaan tertentu dapat memposisikan diri dan merespon dengan lebih baik.

Dari uraian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan Di PT.Kaltimex Energy Medan.

Pernyataan ini tergambar dari beberapa hasil interview yang dilaksanakan peneliti dengan manager bahwasannya karyawan :

- Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga pekerjaan dinilai kurang maksimal
- Masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri di dalam menyelesaikan pekerjaan
- dan mengenai keterampilan dan kemampuan karyawan belum menunjukkan keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual (Habsari 2005). karyawan yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu melakukan komunikasi interpersonal. karyawan yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu mengenali emosinya, dengan mampu mengenali emosi akan mampu mengendalikan emosi sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik (Goleman, 1996).

1.2. Identifikasi Masalah

Setelah menganalisis latar belakang permasalahan diatas maka dapat dilihat kinerja karyawan tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor- faktor tertentu baik faktor internal maupun eksternal sama- sama membawa dampak terhadap kinerja karyawan, namun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, bisa saja kinerja mereka menurun, turunnya kinerja dan sikap kerja itu mungkin bisa dikarnakan upah yang tidak sesuai, tidak cocokny dengan gaya prilaku pemimpin dan lingkungan kerja yang buruk, menurunnya kinerja karyawan itu ditunjukkan dengan keterlambatan, absensi dan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dapat mengganggu produktivitas organisasi. Salah satu masalah yang terjadi di PT. Kaltimex Energy Medan adalah, masih mempunyai keluhan dalam beberapa hal seperti tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Karyawan harus bekerja keras terutama mengoptimalkann kemampuan fisik demi tercapainya target perusahaan.

Karyawan juga merasa tidak pernah dilibatkan secara langsung dalam pembuatan keputusan atau kebijakan organisasi. Masalah yang dihadapi karyawan PT. Kaltimex Energy Medan ini terkait dengan motivasi kerja dan kualitas kecerdasan emosional, dimana motivasi kerja dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan, jika motivasi kerja dan kecerdasan emosional tidak dijamin secara benar maka akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun terhadap perusahaan dan menjadikan perusahaan rugi nantinya .

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN.

1.3. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan
2. Apakah terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan
3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan

1.4 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Kaltimex Eenergy Medan
2. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT. Kaltimex energy Medan
3. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kecerdasan emosional secara bersamaan dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan secara simultan.

1.5. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu memberikan inspirasi kepada karyawannya sehingga memotivasi mereka untuk dapat berprestasi dengan baik. Karyawan akan mampu memotivasi diri mereka sepenuhnya jika ada tujuan yang pasti ingin di raih (Schultz & Schultz,1994). Tujuan tersebut adalah hasil yang akan datang yang ingin di capai oleh karyawan dan memberikan arah pada perilaku dan pikiran mereka sehingga membimbing mereka kepada tujuan yang hendak di capai. Sejauh mana kesuksesan karyawan dalam mencapai tujuan tersebut pada tugas-tugas yang di lakukannya disebut dengan kinerja (suhartini,1992).

Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tersebut tidak bisa di generalisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang di lakukan (Steele-johnson,et.al.,2000). Menurut bernardin dan Russel (1998), Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu (performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period).

Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap diindonesiakan dengan kata *performa* (Wirawan, 2009). Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian yang sedikit berbeda mengenai kinerja dikemukakan oleh McCloy, et al., (1994). Mereka mengajukan definisi kinerja sebagai perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus di capai oleh karyawan, oleh sebab itu kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku melainkan tindakan itu sendiri.

Menurut (Simamora, 1997:339) Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Dari beberapa definisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau rancangan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi”.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005), pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.

Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
2. Variabel situasional Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:
 - a. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
 - b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyaluran dan temperatur.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, faktor organisasi serta faktor psikologis. Berdasarkan pemaparan di atas faktor yang mempengaruhi kinerja dan yang termasuk kedalam kualitas kehidupan kerja ialah dukungan yang diterima serta lingkungan yang diperoleh dari organisasi

2.1.3. Aspek-aspek Kinerja

Ada beberapa aspek-aspek kinerja. Menurut Dharma (2004) mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus di selesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
3. Ketepatan Waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Hasibuan (dalam prabu Mangkunegara,2006)

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan dan tanggung jawab.

Menurut Gomes (1995) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja, maka terdapat 8 aspek kinerja, antara lain :

- a. Quantity of Work (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. Quality of Work (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. Creativeness (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Cooperation (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. Dependability (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. Initiative (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. Personal Qualities (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Miner dalam Sutrisno (2010) menyatakan aspek dari kinerja ada empat, yaitu:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan menurut Mitchel (2001) aspek-aspek kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja (Quality of work)
- b. Ketepatan waktu (Promptness)
- c. Inisiatif (Inisiative)
- d. Kemampuan (Capability)
- e. Komunikasi (Communication)

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwasannya aspek-aspek kinerja ialah kualitas dan kualitas serta komitmen dan kemampuan pada setiap individu atau personal.

2.2. Motivasi kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan (Kuswadi, 2004 dalam Harsuko 2011). Menurut Terry dan Rue (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) mengatakan bahwa motivasi adalah "...getting a person to exert a high degree of effort..." yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi".

Gibson 1985 (dalam Suwanto 2010) motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan menggerakkan perilaku. Sedangkan menurut Robbins (2001) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Winardi (2001) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakantindakan. Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian (1995) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.

2. Struktur sosial

Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.

3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.

4. Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.

5. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok.

Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

Menurut Winardi 1983 (dalam Suwanto 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan-kebutuhan pribadi.
2. Tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
3. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

2.2.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Hezeberg (1959) aspek-aspek yang terdapat pada motivasi kerja terdiri dari dua aspek, yaitu :

1. Aspek intrinsik
2. Aspek ekstrensik

Menurut Gomez 1997 (dalam Muniroh 2013)

1. Aspek individual

- a. Kebutuhan-kebutuhan (needs), yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.
- b. Tujuan-tujuan (goals), yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.
- c. Kemampuan (abilities), yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Aspek organisasional

- a. Pembayaran (pay), dimana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Keamanan kerja (job security), yang menunjukkan motivasi karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.
- c. Rekan kerja (co-workers), yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja pada organisasi.
- d. Pengawasan (supervisor), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.
- e. Pujian (praise), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri (job it self), yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya.

2.2.4. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Ghiselli dan Brown (Dalam Robins, 1996) ciri-ciri dari motivasi sendiri adalah :

- a. Motivasi adalah kompleks.

Pengaruh motivasi pada perilaku memiliki hubungan yang sangat kompleks dan sukar untuk di pisahkan. Interaksi antara beberapa motif, kondisi kerja dan beberapa aspek lingkungan sosial jauh lebih penting

dalam mempengaruhi perilaku kerja dari pada beberapa motivasi tunggal, lingkungan atau kondisi sosial kerja.

b. Beberapa motivasi tidak di sadari individu.

Individu sering melakukan perilaku yang tidak di sadari oleh dirinya sendiri. Dalam beberapa hal individu kadang tidak menyadari kenapa dan untuk apa sesungguhnya melakukan suatu pekerjaan.

c. Motivasi dapat berubah.

Motivasi dapat berubah dari waktu ke waktu walaupun perilaku sama. Motivasi individu dapat berubah sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan fisik, psikis, intelektual, emosi dan pekerjaan. Adanya perubahan supervisi sosial dan pandangan politik serta berbagai kondisi ekonomi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam lingkungan kerja.

d. Motivasi berbeda-beda tiap individu.

Beberapa individu dapat melakukan pekerjaan yang sama tetapi berbeda motivasi yang mendasari perilakunya, dapat juga melakukan pekerjaan yang tidak sama dengan motivasi yang sama. Motivasi timbul karena pengalaman individu. Perbedaan pengalaman dapat menyebabkan perbedaan motivasi.

e. Motivasi adalah majemuk.

Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja selain faktor uang. Karyawan yang bekerja dengan giat tidak hanya karena

ingin upah yang tinggi tetapi juga ingin naik pangkat, rasa aman, dan lain-lainya.

Denim gibson (dalam gibson, Ivancevich, dan donnelly, 1996) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat bagian:

a. Motivasi positif.

Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

b. Motivasi negatif.

Motivasi negatif sering di katakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu menapai tujuan.

c. Motivasi dari dalam.

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktua dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

d. Motivasi dari luar.

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

2.3. Kecerdasan Emosional

2.3.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Para pakar memberikan definisi beragam pada kecerdasan emosional, diantaranya adalah kemampuan untuk menyikapi pengetahuan-pengetahuan emosional dalam bentuk menerima, memahami, dan mengolahnya, kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif, yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik (Gemozaik, 2012).

Menurut purwa atmaja prawira (2012) emosi adalah perasaan tertentu yang bergejolak dan dialami seorang serta berpengaruh pada kehidupan manusia. Emosi memang sering dikonotasikan sebagai sesuatu yang negative. Bahkan, pada beberapa budaya emosi dikaitkan dengan sifat marah seseorang. Terdapat banyak macam ragam emosi , antaranya sedih, takut, kecewa dan sebagainya yang semuanya berkonotasi negative. Emosi lain seperti senang, puas , gembira, dan lain-lain, semuanya berkonotasi positif.

Menurut solovey dan mayer (1990) dalam shih dan susanto (2010) mendefenisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini

untuk memimbing proses pemikiran mereka. Petrides (2010) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari persepsi emosional diri yang terletak pada tingkatan terendah dari hierarki kepribadian.

Goleman (2015) menjelaskan kecerdasan emosional adalah kemampuan seorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga kesaluran emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui ketrampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk memimbing pikiran unruk mengambil keputusan yang terbaik.

2.3.2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Salovey dalam goleman (2015) menempatkan kecerdasan pribadi dalam defenisi dasar tentang kecerdasan emosional dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama, yaitu :

a. Mengenal Emosi Diri

Mengenalin emosi diri sendiri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

Kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam

aliran emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepa atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketukunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

d. Mengenali Emosi Orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang, individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan

apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

e. Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu ketrampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri kecerdasan emosional adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

2.3.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Le Dove dalam Goleman (2015) bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain :

a. Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya.

Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (terkadang disebut juga neo konteks). Sebagai bagian yang berada dibagian otak yang mengurus emosi yaitu, *system limbic*, tetapi sesungguhnya antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasn emosi seseorang

- Konteks.

Bagian ini berupa bagian berlipat-lipat kira-kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak. Konteks berperan penting dalam memahami sesuatu secara mendalam, menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya.

- Sistem limbic

Bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh didalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls. Sistem limbic meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada amygdala yang dipandang sebagai pusat pengendalian emosi pada otak.

- b. Psikis.

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

Kecerdasaan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Lebih lanjut menurut Goleman (2015) selain factor-faktor diatas adalah beberapa factor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu yaitu :

- Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada

masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupul dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari.

- Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam satu aktivitas bermain peran sebagai seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Selain factor-faktor diatas,ada lima dimensi yang mempengaruhi factor-faktor kecerdasan emosional menurut Goleman (2015) yaitu :

- Kesadaran diri yaitu mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumberdaya, dan intuisi
- Pengaturan diri, yaitu mengelola kondisi, implus, dan sumber daya sendiri. Kecakapan emosi yang terkait dengan aspek ini meliputi: pengendalian diri, dapat dipercaya, hati-hati, adaptabilitas, dan inovatif.
- Motivasi diri, yaitu dorongan kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan untuk mencapai tujuan. Kecakapan emosi yang terkait dengan aspek ini meliputi : dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.
- Empati, yaitu kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain. Kecakapan emosi yang terkati dengan

aspek ini meliputi : memahami orang lain, orientasi melayani, mengembangkan orang lain, mendayagunakan keragaman, dan kesadaran politik.

- Keterampilan sosial, yaitu kepintaran dalam mengunggah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain atau merupakan seni dalam menangani emosi orang lain. Kecakapan emosi yang terkait dengan aspek ini meliputi : pengaruh, komunikasi, manajemen, konflik, kepemimpinan dan katalisator perubahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa factor fisik dan psikis, lingkungan keluarga dan non keluarga juga turut mempengaruhi kecerdasan emosional. Selain itu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial juga mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

2.3.4. Indikator Kecerdasan emosional

Menurut Prati, et al. (2003) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Sementara itu menurut Bitsch (2008) indikator yang termasuk dalam variabel kecerdasan emosional ada 7. Tujuh indikator tersebut diukur dengan ”*The Yong emotional intelligence Inventory (EQI)*”, yakni kuesioner self-report yang mengukur 7 indikator tersebut adalah:

- a) *Intrapersonal skills,*
- b) *Interpesonal skills,*
- c) *Assertive,*
- d) *Contentment in life,*
- e) *Reselience,*
- f) *Self-esteem,*
- g) *Self-actualization.*

2.4. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi di yakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dari efisien (Hartijasti, 2002).

Perilaku yang efektif juga bisa menghasilkan kinerja yang sesuai dengan rencana atau seberapa jauh perilaku karyawan berhasil mencapai ketentuan kinerja yang di rencanakan, sedangkan perilaku yang efisiesn adalah perilaku yang mampu memanfaatkan segala sumberdaya (masukan) dengan baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang bernilai jauh lebih tinggi dari sumber daya yang digunakan (Suhariadi, 2002).

Kinerja karyawan yang tinggi juga memunculkan disiplin dan kegairahan dalam bekerja yang merangsang motivasi kerja yang tinggi (Steers, et.al., 1996). Motivasi yang kuat dalam bekerja terjadi jika ada kesesuaian atau keselarasan antara karyawan dengan ciri-cire pekerjaan. Karakteristik pekerjaan (otonomi, identitas tugas, ragam ketrampilan, kebermaknan tugas dan umpan balik) yang sesuai dengan kemauan karyawan meningkatkan keikutsertaan, partisipasi dan keterlibatan karyawan serta menguatkan *sense of ownership* dan tanggung jawab penuh karyawan sehingga timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi (Himam, dkk, 1984). Menurut Dehisihisari (2002), organisasi yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat, berpartisipasi dan bertanggung jawab akan meningkatkan persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi. Pemaknaan personal yang positif terhadap lingkungan organisasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Randall, et. al., 1999).

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang individu untuk suatu perbuatan. Karena itulah, baik buruknya perbuatan seseorang dapat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja yang akan datang.

Shapira (1989) menjelaskan individu yang mempunyai motivasi kerja yang rendah mampu beradaptasi dengan tuntutan yang berkembang sehingga berdampak pada perilaku kerjanya yang akhirnya efektivitas organisasi dapat terhambat. Hambatan tersebut dapat berbentuk kurangnya semangat, kreatif dan

perhatian mengenai kualitas kualitas pekerjaan sehingga sering terlambat dari waktu yang telah ditentukan.

Aspek psikologis individu tersebut mempunyai peran kontribusi cukup penting dalam menentukan kualitas kerja individu sebagai salah satu tuntutan yang harus dipenuhi agar efektivitas organisasi dapat dicapai. Cherrington (2000) menjelaskan bahwa untuk menangani masalah ketidakefektifan organisasi dapat diupayakan menilai cara pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang potensial pada individu berupa diantaranya motivasi kerja.

2.5. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Karyawan dalam pekerjaannya seringkali dihadapkan dengan berbagai tuntutan dan beban kerja yang mengakibatkan tekanan psikologis pada karyawan dan akibatnya menimbulkan stress kerja pada karyawan (kristianingsih, 2015). Menurut pendapat John. R. schermerhom (2011) dalam Kristianingsih , (2015), stress kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya adalah tinggi rendahnya tuntutan tugas, konflik peran atau ambiguitas peran dalam perusahaan, hubungan antar pribadi yang buruk dan cepat, lambatnya kemajuan karir dalam organisasi, stress kerja yang terjadi pada karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitasnya atau kinerjanya. Ambiguitas peran merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan dimana stress kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri

Kecerdasaan emosional menentukan optimalisasi kinerja karyawan, dimana keberhasilan kecerdasan emosi dilihat melalui seberapa baik seseorang dapat mengelola emosinya manakala dihadapkan pada situasi dan masalah yang sulit untuk diselesaikan, serta seberapa baik seseorang dapat mengerti dan memahami perasaan orang lain. Seseorang yang tidak dapat mengelola emosinya khususnya dalam masalah pekerjaan akan berdampak buruk pada hasil kerja mereka dan hubungan sosial mereka dengan orang lain, dimana mereka seringkali gagal untuk mengendalikan emosi serta amarah mereka dan kurangnya rasa empati terhadap sesuatu hal yang sedang dihadapi oleh orang lain. Menurut Goleman (2002) dalam Nasution (2001) yang menunjukkan indikasi bahwa faktor dominan yang menentukan keberhasilan karir bukanlah kecerdasan otak, melainkan seperangkat kecerdasan lainnya yang kemudian dipopulerkan oleh Goleman sebagai kecerdasan emosional. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh McClelland (dalam Goleman, 2002) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai selama hidup, sebaliknya McClelland mengatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang-orang sukses dengan mereka yang hanya cukup baik untuk mempertahankan pekerjaan mereka, kemudian hasil penelitian Goleman (1999) menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti itu *big picture thinking* dan *long term vision* juga penting. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan

teknikal , IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan (LPPM,2013).

2.6. Hubungan antara Motivasi kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja karyawan.

Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bekerja atau tanggung jawab karyawan guna menciptakan

efisiensi dan produktivitas karyawan. Seseorang karyawan harus memiliki motivasi dalam dirinya sehingga dia merasa nyaman dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. Sudah pasti ia merasakan puas dengan hasil pekerjaan yang ia lakukan ketika ia memiliki motivasi positif dalam bekerja.

Selain adanya motivasi kerja salah satu yang menunjang efektivitasnya kinerja karyawan adanya unsure-unsur dari kecerdasan emosional. Seperti yang telah dikemukakan Goleman (2015) pada bab pendahuluan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan sedangkan 80% adalah sumbangan faktor kekuatan-kekuatan lain, diantaranya adalah kecerdasan emosional (EQ) yakni kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (mood) berempati serta kemampuan bekerja sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Tetapi, ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

Setiap karyawan pada perusahaan perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologis dan perilaku. Oleh sebab itu, diperlukan kecerdasan dalam mengelola emosi. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat dilihat dari sikapnya yang tidak cepat marah atas sikap orang lain kepadanya, tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan, namun pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan skedul yang sudah

direncanakan, proaktif terhadap ide orang lain dan sikap-sikap lainnya. Semua orang akan merasa nyaman apabila berhadapan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik. Menurut Howard Gardner, kecerdasan emosional terdiri dari kecakapan, diantaranya intrapersonal intelligence merupakan kecakapan mengenai perasaan kita sendiri yang terdiri dari (1) kesadaran diri, meliputi : keadaan emosi diri, penilaian pribadi, dan percaya diri. (2) pengaturan diri, meliputi : pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada adaptif dan inovatif. (3) motivasi, meliputi : dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimis (Goleman, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi membentuk cara pandang manusia terhadap lingkungan. Seseorang cenderung memberikan perhatian secara selektif, maka yang dianggap penting olehnya otomatis menjadi yang paling dia cermati. Seseorang yang termotivasi untuk berhasil, berusaha menemukan cara-cara untuk bekerja lebih baik, untuk membuat inovasi atau menemukan keunggulan kompetitif.

2.7. Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Penelitian Ronny Edward (2016) dengan judul Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waruna Nusa Sentana
- Penelitian Dyah Ayu Sekarningtyas (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi pada Dinas Perhubungan, KOMunikasi dan Informatika Kabupaten Pematang Jaya). Hasil penelitiannya menemukan bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan.komunikasi dan informatika kabupaten pematang jaya. Besarnya pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosioanal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30% saja. Variabel komunikasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Penelitian Harun Lubis (2015) dengan judul penelitian Hubungan Motivasi kerja dan Kepemimpinan Tranformasional dengan *Organizational Citizen Behavior* (OCB) pada karyawan di yayasan pesantren Darul Arafah Raya. Dari hasil analisis regresi berganda didapat $F= 31,990$; $p< 0,05$, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB.
- Penelitian Chandra Wisnu utomo (2016) tentang Analisis Pengaruh Komunikasi dan kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri, didapatkan hasil bahwa variabel Komunikasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 2,239 dan 2,465 terhadap kinerja pegawai. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (R^2)

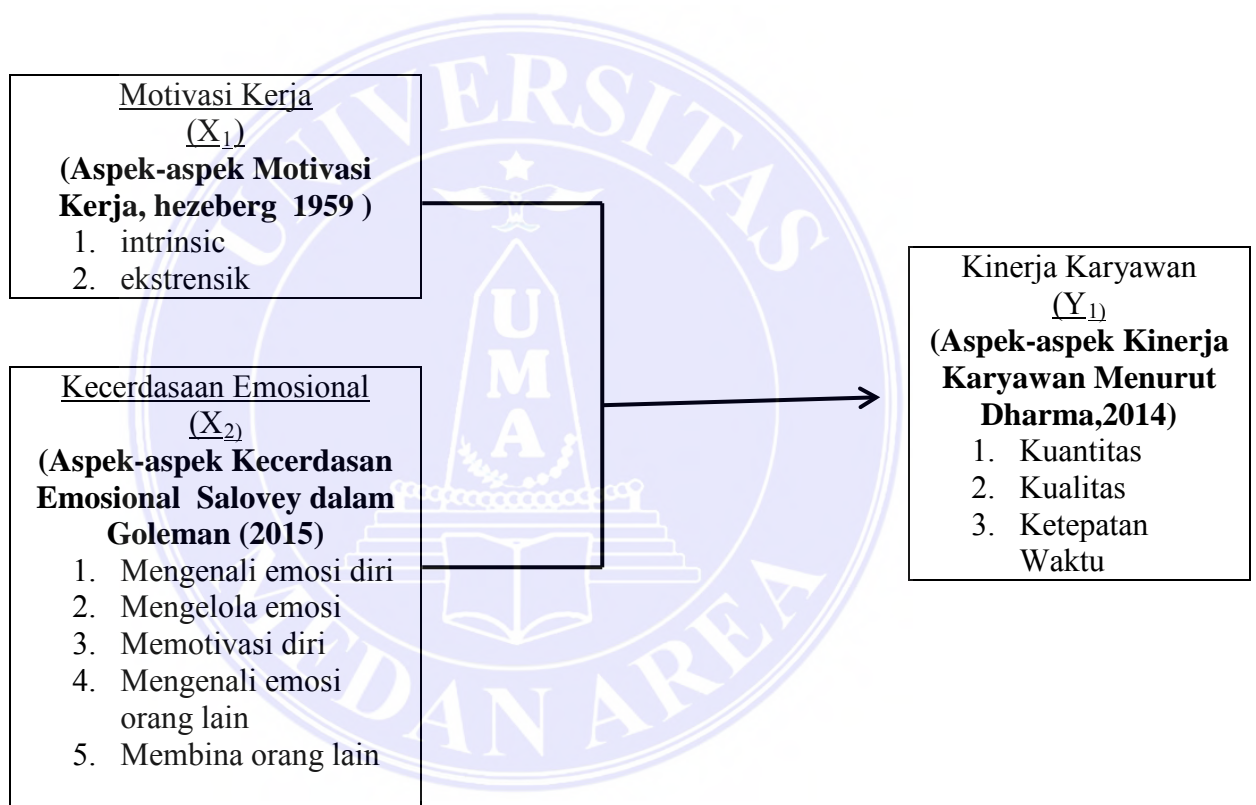
sebesar 0,363 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kecerdasan emosional sebesar 36,3%.

- Penelitian filliks Duwi (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai (studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan pemerintahan kampong Kabupaten Raja Ampat Propvinsi papua Barat. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Penelitian Suardi Yakub, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (persero) Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Penelitian Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006) dengan Judul Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan budaya organiosasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Pos Indonesia (persero) se-Kota Semarang). Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel budaya

organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.

2.8. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Peneliti

2.9. Hipotesis

Berdasarkan pada pemikiran tersebut di atas, penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy.
- b. Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy..
- c. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kecerdasan emosioanal dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja maka semakin tidak baik kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang diawali dengan desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan sampel, Teknik pengambilan sampel, metode pengumpul data.

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif dengan metode survei. Survei merupakan salah satu metode dalam penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam kuesioner yang bertujuan menghasilkan suatu data numerik mengenai pendapat, opini atau tingkah laku dalam suatu sampel dari populasi. Data numerik tersebut dapat digunakan untuk mendeskripsikan informasi mengenai sikap atau sifat tertentu maupun menguji hubungan atau pengaruh antara dua variabel yang akan diteliti.

Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah berkaitan dengan model penelitian yang akan dilakukan yaitu pengukuran tingkat komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, tingkat kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kaltimex Energy Medan yang beralamat di Jalan Gatot Subroto KM 5, Kelurahan Simpang Tanjung, Kecamatan Medan Sunggal Medan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan dan akan dilaksanakan pada Bulan April 2019 Sampai Agustus 2019. Berikut table waktu penelitian yang penulis rencanakan.

Matriks Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul	■				
1	Penyusunan Proposal		■	■		
2	Seminar Proposal				■	
3	Pengumpulan Data				■	
4	Analisis Data					■
5	Seminar Hasil					■
6	Pengajuan Sidang Meja Hijau					■
7	Sidang Meja Hijau					■

3.3. Identifikasi variabel Penelitian

Variabel penelitian dapat dibedakan menurut kedudukan dan jenisnya, yaitu variable terikat dan variable bebas. Ada dua variable dalam penelitian ini yaitu :

1. Variable terikat, yaitu yang merupakan akibat atau tergantung pada variable yang mendahului. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja pegawai (Y).
2. Variabel bebas, yaitu variabel yang mendahului atau mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas meliputi :
 - a. Motivasi kerja (X1)
 - b. Kecerdasan emosional (X2)

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Definisi operasional :

1. Kinerja kerja karyawan adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dharma (2004) aspek kinerja kerja adalah, 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai. 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). 3) ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2. Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja.

Aspek-aspek motivasi kerja terdiri aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik yang disusun berdasarkan teori motivasi hezeberg (1959).

Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi kerja, yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja, yaitu :

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja dan lamaran kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

3. Kecerdasan Emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik. Kecerdasan emosional dapat diperluas menjadi 5 (lima) kemampuan utama yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2004:6). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kaltimex Energy Medan yang berjumlah 83 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel, yaitu berjumlah 83 orang.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau keseluruhan populasi. Oleh karena itu peneliti akan menggunakan sampel dalam penelitian. Sampel adalah sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari (Sarwono, 2006). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini menggunakan metode total sampling dimana karyawan yang memenuhi karakteristik sebagai subjek penelitian sebanyak 83 karyawan. Kriteria subjek

yang dimaksud adalah karyawan PT. Kaltimex Energy Medan dengan status karyawan bulanan tetap.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Dengan cara memberikan kuesioner yang mengukur variable-variabel yang akan diteliti. Kuesioner tersebut berisikan daftar pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisinya dengan mudah. Didalam penelitian ini peneliti menyusun tiga jenis skala, yaitu :

1. Skala Motivasi kerja.

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek – aspek motivasi kerja yang di kemukakan oleh Herzberg, Herzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan kerja dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah yaitu:

- a) Faktor penyebab ketidakpuasan termasuk dalam hal gaji, kerja, dan kebijakan perusahaan, semuanya mempengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan.
- b) Faktor penyebab kepuasan termasuk prestasi, pengakuan, jawab dan kemajuan, semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan kerja.

Skala Motivasi diatas disusun berdasarkan skala likert dengan empat alternative jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan

Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kemudian subjek diberikan 4 alternatif pilihan jawaban, jawaban setiap aitem instrument yang menggunakan skala likert mempunyai nilai dari positif sampai negative.

2. Skala Kecerdasan Emosional

Salovey dalam Goleman (2015) menempatkan kecerdasan pribadi dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional dan memperluas kemampuan tersebut menjadi 5 kemampuan utama, yaitu : mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

3. Skala Kinerja Kerja

Skala Kinerja Kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek -aspek kinerja kerja oleh Menurut Dharma (2004) aspek kinerja kerja adalah, 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai. 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). 3) ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Skala kinerja kerja diatas disusun oleh peneliti berdasarkan skala likert dengan empat alternative jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

3.8. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dalam pelaksanaannya dilakukan berdasarkan prosedur yang telah direncanakan sebelumnya. Prosedur penelitian kuantitatif yang operasionalisasi metode ilmiah dengan memperhatikan unsur- unsur keilmuan. Penelitian kuantitatif sebagai kegiatan ilmiah berawal dari masalah, merujuk teori, mengemukakan hipotesis, mengumpulkan data, menganalisis data, dan membuat kesimpulan.

3.9. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{\pi} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{π} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah item

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data,

selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut Sudjana (2005) adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD)

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistic inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas dan Uji independensi. Teknik analisisnya menggunakan SPSS for Windows 21.0.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kualitas Kecerdasan emosional (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS for Windows 21.0.

2. Koefisien Korelasi Ganda

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel motivasi kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) secara bersama dengan kinerja karyawan (Y). Uji korelasi ganda ini menggunakan SPSS versi 20. Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$
 $H_a : \rho_{y1} > 0$
2. $H_0 : \rho_{y2} \leq 0$
 $H_a : \rho_{y2} > 0$
3. $H_0 : \rho_{y12} \leq 0$
 $H_a : \rho_{y12} > 0$

Keterangan :

ρ_{y1} = koefisien korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) di PT. Kaltimex Energy Medan.

ρ_{y2} = koefisien korelasi antara kecerdasan emosional (X_2) dengan kinerja di PT. Kaltimex Energy Medan.

ρ_{y12} = koefisien korelasi antara Motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Kaltimex Energy Medan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan. Nilai korelasi positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat di perusahaan.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat di perusahaan.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. Besarnya kontribusi motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan adalah sebesar 43,7% .

5.2 Saran - saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi pihak Pimpinan Perusahaan

Bagi manajemen perusahaan PT Kaltimex Energy Medan terus meningkatkan kinerja karyawan, untuk menghadapi persaingan global. Maka dengan ini, perlu diberikannya motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang profesional di dalam segala bidang pekerjaan, ketepatan pencapaian target penyelesaian dan ketetapan waktu yang dilalui dengan kemampuan dan keterampilan teknis, konseptual dan terioris baik per individu maupun per tim. Serta diberikannya kesempatan dan kebebasan untuk mengespresikan semua potensi maupun bakat yang perlu dilakukan perusahaan saat ini maupun waktu yang akan datang.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengelola konflik antar rekan kerja dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya agar konflik bisa diselesaikan dan tidak berkepanjangan, sehingga tidak menghambat pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja dalam organisasi. Selain itu, karyawan diharapkan mampu menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerjanya dan saling berbagi informasi tentang pekerjaan mereka, agar memudahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi lebih jauh mengenai permasalahan yang terdapat pada PT Kaltimex Energy Medan dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, stres kerja, disiplin kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Achmad Tubagus D. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa kini*. Bandung : Refika Aditama
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- As'ad M. 2003. *Psikologi Industri : Seri Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar , S. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Cetakan ke-6. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bennet Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Beny Usman, 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, April 2013:1-18
- Bernardin dan Russel , 1993. *Human resource management*. New jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Cardoso, Gomes, Faustino, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Cherrington, David J, 2000, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA : Allyn And Bacon, Needham Heights.

- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Dahesihsari, rayini dkk (2002). *Hubungan antara peran jenis kelamin, fear of success, dan kesuku bangsaan dengan komitmen dosen perempuan terhadap organisasi*. Jurnal Anima. Surabaya: anima is published quarterly.
- Daniel Goleman. 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional*. Cetakan Keduapuluh. PT, Gramedia Jakarta
- DH. Sihombing & Ibnu Khajar. 2009. Model Peningkatan Kinerja Melalui Komunikasi Organisasi dan Dukungan Organisasi. Jurnal Riset. Bisnis Indonesia. ISSN 0216-2190. Vol 6 No.1 Januari 2010. Program S2 Magister Manajemen Unissula Semarang.
- Duwi Priyatno. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Mediakom. Yogyakarta.
- Dyah Ayu Sekarningtiyas. 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasaan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pamelang)
- Elmuti, Dean, 2003, “ *Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance*”, *Journal of Business Strategies*, Vol. 20 No. 2, p. 119 -136.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gemozaik, *Pentingnya Pendidikan-Kecerdasaan-Emosional*/<http://zulasri.wordpress.com> diakses tanggal 17 Februari 2018
- Guswandi, Rahmad. 2012. Psikologi Perkembangan Peserta Didik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gomes, F., Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Reaserch. Yogyakarta : Andi Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003 , *Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi aksara Jakarta.
- Herzberg, Frederick, et.al. 1959. *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. CV Pustaka Setia.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 2*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Kristianingsih Tri Puji. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Ambiguitas Peran Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang,
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan keenam. Refika Aditama. Bandung
- McCloy, A. R., Campbell, P. J., & Cudeck, R.. 1994. *A Confirmatory Test A Model of Performance Determinants*. Diterbitkan dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.4, 493-505.
- Moghimi, S.M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2012). *Studying the relationship between organizational justice and employees' quality of work life in public organizations : a case study of qom province*. *Iranian Journal of Management Studies* Vol. 6 No. 1, Hal. 117- 143.
- Muchlisin Riadi, 2014. *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Artikel Kajian Pustaka. <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>. Diakses 13 Februari 2017
- Notoatmodjo, 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lepkhair
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung
- Petrides, K. V. 2010. *Trait Emotional Intelligence Theory*. *Industrial and Organization Psychology*.
- Purwa Atmaja Prawira, 2012. *Psikologi Pendidikan Dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Qurun Azizah. 2015. *Kecerdasan Emotional/Emotional Intelligent (EI)*. Program Studi Pendidikan Bahasa Arab. Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Kediri.
- Randal S. Schuler dan Susan E. Jackson, 1997: 228, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*. PT Salemba Empat, Jakarta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”*. UB Press: Malang.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Edisi Dua Belas, Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. S. P dan Timothy, A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-16. Jakarta : Salemba Empat..
- Salmani D. 2005. *Improving the quality of work life and organizational behavior*. Tehran, School of Management
- Salovey P and Mayer J. 1990. *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Schultz, D., & Schultz, S.E. (1994). *Theories of Personality 5th Edition*. California : Brooks/Cole

- Sedarmayanti.2011.Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Shih, His-An.,Susanto, Ely. 2010. Conflict Management Styles, Emotional Intellegence, and Job Performance In public Organization. Internasional Journal of Conflict Management. Vol. 21 Iss 2 Pp. 147-168..
- Siagian. Sondang. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STH YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 1997, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, ; STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Shapira, Z. 1995. *Risk Taking: A Managerial Perspective*. Russel Sage Foundation: New York, USA.
- Siagian P. Sondang. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian. P. Sondang 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-15 Jakarta : Bumi Aksara.
- Steele-johnson, D., Beauregard, R, S ,.Hoover, P , D . and Schmidt, A. M. . *Goal Orientation and Task Deman Affect, and Perfomance . Journal of Apllied Psychology*, 85:724-738.
- Sudarmato, Gunawan, 2013. Stastistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPPS Stastistic 119, Mitra Wacana Media Jakarta.
- Sugiono. 2012.Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2010. Prosedur Penelitian, Rineka Cipta, Bandung.

- Suharto dan Budhi Cahyono, 2005. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”*. JRBI Vol. 1, No. 1, Januari 2005: 1-12.
- Susanto, Eko Harry. 2010. *Komunikasi Manusia : Esensi dan Aplikasi Dalam Dinamika Sosial Ekonomi Politik*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sutardjo Wiramihardja. 2005. *Pengantar Psikologi Abnormal*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja- Edisi Ketiga*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijono Sutarto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi Revisi. Cetakan ke-4. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2007. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan ke-2. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wisnuwardhani, Dian dan Sri Fatmawati mashoedi. 2012. *Hubungan Interpersonal*. Salemba Humanika. Jakarta.
- Yusuf, Tamzil. 2010. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar)*. Jurnal Ekonomi.
- Zumali,Cut. 2004. *Pengaruh pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Divisi Long Distance PT. Telkom Indonesia*. Diseruasi. Bandung : Universitas Padjajaran.

Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.



LAMPIRAN I
ALAT UKUR PENELITIAN



Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada lembar identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai
4. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban baru.

Contoh : Jawaban Semula

STS TS S SS

Diperbaiki

~~STS~~ ~~TS~~ ~~S~~ ~~SS~~

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban salah atau benar** karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
6. Data digunakan untuk kepentingan karya ilmiah.

☺ Selamat Mengerjakan ☺

Nama/Inisial :

Usia :

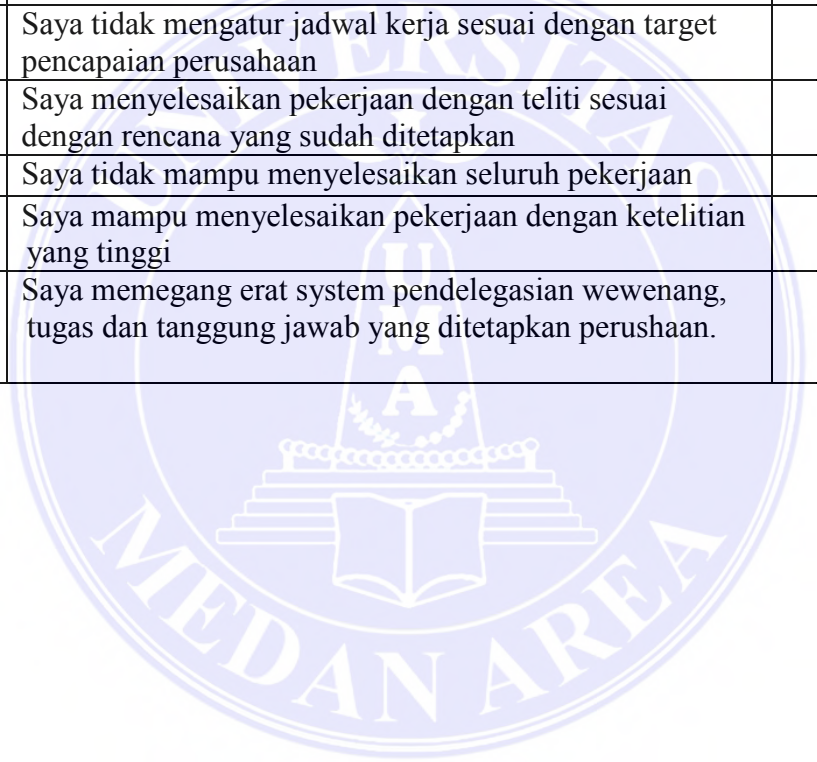
Jabatan :

Skala A : Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				

2.	Saya sudah bekerja sesuai dengan syarat yang ditetapkan perusahaan				
3.	Skill yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
4.	Saya bekerja tidak sesuai dengan syarat yang ditetapkan perusahaan				
5.	Saya memiliki pengetahuan yang luas sesuai bidang pekerjaan yang saya kerjakan				
6.	Saya sudah berpengalaman di bidang pekerjaan ini				
7.	Saya memiliki sedikit pengetahuan di bidang pekerjaan yang saya kerjakan				
8.	Saya tidak memiliki pengalaman sesuai bidang pekerjaan yang saya kerjakan				
9.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja				
10.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap semua hasil pekerjaan yang saya capai				
11.	Saya tidak memiliki komitmen kuat dalam bekerja				
12.	Saya tidak sedang memikul tanggung jawab penuh dalam pekerjaan				
13.	Hasil yang saya capai sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan				
14.	Target pekerjaan yang saya capai harus sesuai dengan tujuan perusahaan				
15.	Hasil kerja yang saya capai belum bisa sesuai dengan target perusahaan				
16.	Saya memaksakan diri untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan				
17.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain				
18.	Saya menyelesaikan pekerjaan telah memenuhi standar kerja yang ditentukan				
19.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan				
20.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan				
21.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan				
22.	Tingkat pencapaian hasil kerja belum				
23.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan				

24.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.				
25.	Saya tidak mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan				
26.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
27.	Saya melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan				
28.	Saya mengatur jadwal kerja dengan baik agar sesuai dengan target perusahaan				
29.	Saya tidak membuat perencanaan dalam bekerja				
30.	Saya tidak mengatur jadwal kerja sesuai dengan target pencapaian perusahaan				
31.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan				
32.	Saya tidak mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan				
33.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi				
34.	Saya memegang erat system pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan.				



Skala B : Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Kegairahan saya dalam bekerja, disebabkan karena faktor gaji yang saya terima.				
2.	Teman bekerja saya umumnya mudah diajak kerja sama dalam menjalankan tugas				
3.	Fasilitas kerja tidak pernah menjadi masalah bagi saya				
4.	Kesuksesan perusahaan akan menjadi kesuksesan saya sebagai karyawan				
5.	Saya akan mengorbankan waktu istirahat saya untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan				
6.	Saya dapat bekerja dengan baik, karena tidak merasa khawatir akan mendapat kecelakaan kerja				
7.	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja saya				
8.	Saya merasa apa yang saya lakukan dihargai dengan baik oleh perusahaan ini				
9.	Saya mampu melakukan peningkatan dalam pencapaian target kerja				
10.	Kesempatan mendapatkan promosi ada, bila saya bekerja dengan baik				
11.	Gaji yang saya terima sering datang terlambat				
12.	Saya tidak sedang memikul tanggung jawab penuh dalam pekerjaan				
13.	Ruang kerja saya rasanya sering membuat saya gerah				
14.	Tugas yang saya tangani risikonya terlalu tinggi, akibatnya sering diliputi rasa takut				
15.	Saya merasa tidak puas dengan apa yang saya lakukan terhadap pekerjaan saya				
16.	Penghargaan atas jerih payah saya tidak sesuai dengan kemampuan yang saya keluarkan				
17.	Saya merasa sulit memperoleh kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui pekerjaan ini				
18.	Keinginan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
19.	Sebagian dari gaji yang saya terima bisa saya tabung untuk keperluan mendesak				
20.	Saya sangat mengutamakan prestasi kerja				
21.	Semangat kerja saya akan meningkat jika prestasi kerja saya juga dihargai oleh teman-teman sekerja				

22.	Pekerjaan yang saya kerjakan ini sesuai dengan keinginan saya				
23.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan				
24.	Saya sulit mengembangkan sistem kerja saya jika pimpinan sering melakukan pengawasan				
25.	Pekerjaan yang saya kerjakan ini sesuai dengan keinginan saya				
26.	Saya merasakan ruang kerja saya tidak nyaman				
27.	Saya selalu was-was karena pekerjaan saya mempunyai tingkat bahaya yang besar				
28.	Saya merasa tidak pernah mencapai prestasi apapun dalam bekerja				
29.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat berat sehingga membuat semangat bekerja saya menurun				
30.	Pengalaman yang saya peroleh dari pekerjaan ini tidak banyak memberikan kemajuan untuk masa yang akan datang.				
31.	Kemungkinannya kecil jenjang karir saya akan dinaikkan				
32.	Saya merasa tidak cocok ditempatkan bagian ini				
33.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat berat sehingga membuat semangat bekerja saya menurun				
34.	Pengalaman yang saya peroleh dari pekerjaan ini tidak banyak memberikan kemajuan untuk masa yang akan datang.				
35.	Kemungkinannya kecil jenjang karir saya akan dinaikkan				
36.	Saya merasa tidak cocok ditempatkan bagian ini				
37.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap semua hasil pekerjaan yang saya capai				
38.	Gaji yang saya terima sering datang terlambat				
39.	Saya tidak sedang memikul tanggung jawab penuh dalam pekerjaan				
40.	Ruang kerja saya rasanya sering membuat saya gerah				
41.	Tugas yang saya tangani risikonya terlalu tinggi, akibatnya sering diliputi rasa takut				
42.	Saya merasa tidak puas dengan apa yang saya lakukan terhadap pekerjaan saya				
43.	Penghargaan atas jerih payah saya tidak sesuai dengan				

	kemampuan yang saya keluarkan				
44.	Saya merasa sulit memperoleh kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui pekerjaan ini				
45.	Saya berusaha agar karyawan lain dapat mengikuti hasil kerja yang saya lakukan.				
46.	Saya memiliki karakter kuat untuk menguasai atau mengendalikan				
47.	Saya berusaha melakukan aktualisasi diri agar dapat memimpin rekan kerja.				
48.	Saya senang bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.				

Skala A : Kecerdasaan Emosional(X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memacu semangat bekerja saya meski dalam pribadi saya sedang penuh masalah				
2.	Saya mampu memahami akibat dari perilaku saya sendiri terhadap orang lain				
3.	Saya mudah melepaskan diri dari perasaan kecewa, sedih atau marah yang berlarut-larut				
4.	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak				
5.	Saya mampu menenangkan diri saya sendiri dengan baik ketika dalam keadaan emosi-emosi negative (missal marah, benci, kecewa, dll)				
6.	Saya mampu mengekspresikan emosi-emosi yang saya rasakan				
7.	Saya mampu menyadari ketegangan-ketegangan fisik(dada sesak, jantung yang bedebar) yang menyertai emosi-emosi yang saya alami				
8.	Saya tetap tenang bahkan, bahkan dalam situasi yang tidak menyenangkan atau memancing emosi				
9.	Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik				

10.	Saya berusaha tenang dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan				
11.	Saya berusaha meyakinkan diri saya dapat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaan				
12.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru				
13.	Saya muda memaafkan kesalahan orang lain				
14.	Saya mampu memahami perasaan orang lain dari perpektif orang tersebut				
15.	Saya mampu menghayati kesedihan yang dirasakan oleh orang lain				
16.	Saya dapat mengetahui seseorang sedang mengalami masalah meskipun mereka menutupinya				
17.	Saya dapat memahami kesulitan yang dialami teman dilingkungan pekerjaan				
18.	Saya bisa merasakan kalau teman saya mengalami kesedihan				
19.	Saya tahu bagaimana caranya menolong seseorang teman yang sedang mengalami permasalahan				
20.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dbenarkan				
21.	Perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam membuat perencanaan dalam bekerja				
22.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan pada karyawan yanmg berprestasi				
23.	Perusahaan memberikan peluang untuk mempromosikan karyawan yang mempunyai mobilitas tinggi				
24.	Perusahaan akan memberikan bonus bagi karyawan yang giat bekerja				
25.	Karyawan yang bekerja lembur akan diberikan bonus tambahan oleh perusahaan				
26.	Rekan kerja di perusahaan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi				
27.	Karyawan di perusahaan memiliki rasa solidaritas yang baik				
28.	Karyawan dituntut untuk mampu bekerja di dalam tim				
29.	Karyawan cepat beradaptasi pada tim yang baru ditugaskan				
30.	Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengeluarkan kritik dan saran pada perusahaan dengan cara yang				

	bertanggung jawab				
31.	Perusahaan membiarkan karyawan untuk belajar sendiri				
32.	Karyawan tidak dituntut untuk dapat mengembangkan pekerjaannya				
33.	Karyawan tidak diijinkan untuk membuat perencanaan sendiri dalam bekerja				
34.	Perusahaan tidak peduli pada karyawan yang berprestasi				
35.	Perusahaan tidak pernah mempromosikan karyawan yang memiliki mobilitas tinggi dalam bekerja				
36.	Perusahaan tidak peduli pada karyawan yang giat bekerja				
37.	Karyawan yang bekerja lembur hanya mendapat uang makan saja				
38.	Rekan kerja di perusahaan tidak peduli satu dengan yang lain				
39.	Karyawan di perusahaan saling menjatuhkan satu dengan yang lain				
40	Karyawan dituntut untuk bekerja sendiri				

DATA RESPONDEN

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 s/d 25 Tahun	4	4,8	4,8	4,8
26 s/d 30 Tahun	12	14,5	14,5	19,3
31 s/d 35 Tahun	31	37,3	37,3	56,6
36 s/d 40 Tahun	28	33,7	33,7	90,4
>40 Tahun	8	9,6	9,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	46	55,4	55,4	55,4
Wanita	37	44,6	44,6	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU/SMK/STM	29	34,9	34,9	34,9
D-III	37	44,6	44,6	79,5
S-1	17	20,5	20,5	100,0
Total	83	100,0	100,0	

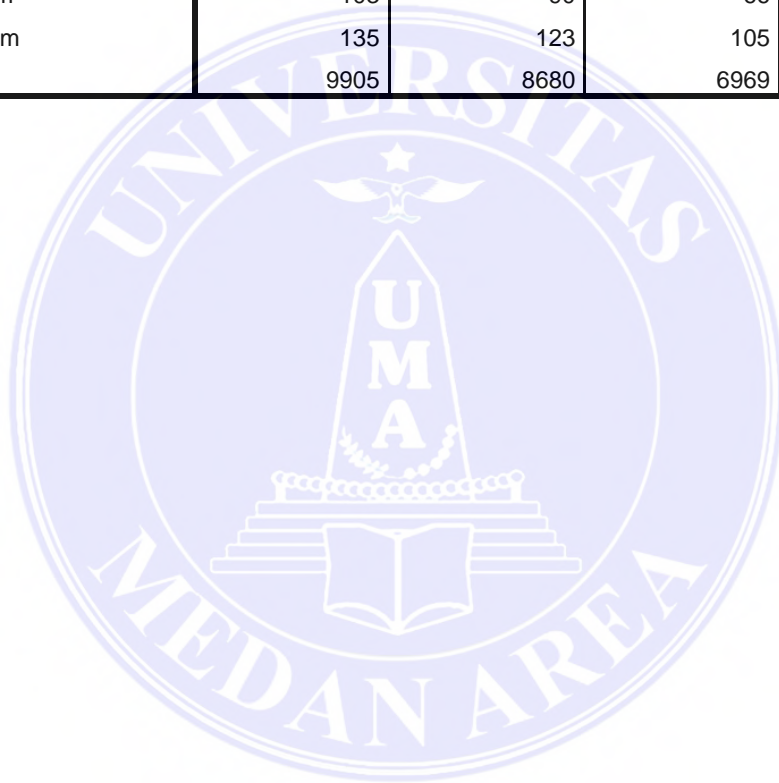
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	3	3,6	3,6	3,6
1 - 2 Tahun	27	32,5	32,5	36,1
2 - 5 Tahun	38	45,8	45,8	81,9
5 - 10 Tahun	11	13,3	13,3	95,2
>10 Tahun	4	4,8	4,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

HASIL DESKRIPSI STATISTIK

Statistics

		Motivasi Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Mean		119,34	104,58	83,96
Std. Deviation		7,697	8,475	8,309
Variance		59,251	71,832	69,035
Minimum		103	90	66
Maximum		135	123	105
Sum		9905	8680	6969



HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	119,34	104,58	83,96
	Std. Deviation	7,697	8,475	8,309
Most Extreme Differences	Absolute	,104	,114	,121
	Positive	,104	,114	,121
	Negative	-,063	-,100	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,950	1,041	1,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,328	,228	,174

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI KORELASI ANTAR VARIABEL BEBAS

Correlations

		Motivasi Kerja	Kecerdasan Emosional
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,698**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	83	83
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI LINIERITAS Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja

Report

Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
103	70,00	2	5,657
104	80,00	1	
107	76,67	3	7,234
108	80,50	2	3,536
109	84,50	2	13,435
110	87,00	1	
111	79,00	1	
112	77,50	2	9,192
113	76,25	4	4,349
114	82,00	3	9,539
115	84,20	5	7,155
116	85,00	4	7,071
117	80,00	2	7,071
118	82,00	6	5,933
119	81,56	9	4,003
120	81,00	6	2,449
121	79,00	1	
122	80,00	1	
123	92,50	2	3,536
124	83,20	5	7,328
125	80,50	2	,707
126	90,00	1	
127	88,50	2	6,364
128	86,00	3	7,000
129	84,67	3	8,737
130	95,33	3	4,041
131	99,67	3	4,041
133	103,00	1	
134	97,50	2	10,607
135	101,00	1	
Total	83,96	83	8,309

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	3572,153	29	123,178	3,126	,000
	Linearity	2116,870	1	2116,870	53,714	,000
	Deviation from Linearity	1455,283	28	51,974	1,319	,190
	Within Groups	2088,739	53	39,410		
Total		5660,892	82			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	,612	,374	,794	,631

HASIL UJI LINIERITAS

Kinerja Karyawan * Kecerdasan Emosional

Report

Kinerja Karyawan

Kecerdasan Emosional	Mean	N	Std. Deviation
90	80,00	1	.
91	78,00	1	.
92	66,00	1	.
93	77,50	2	3,536
94	78,00	1	.
95	81,75	4	8,421
96	75,00	2	4,243
97	82,60	5	4,827
98	82,44	9	6,483
99	72,00	2	1,414
100	83,50	2	,707
101	80,50	4	1,732
102	82,00	4	10,488
103	85,50	4	3,109
104	84,33	3	7,506
105	82,00	3	3,606
106	82,00	5	3,873
107	79,00	5	2,550
108	89,83	6	6,369
109	78,00	2	,000
110	84,00	3	12,166
115	91,00	1	.
118	91,67	3	10,214
119	95,00	3	8,000
120	101,00	1	.
121	91,00	1	.
122	95,25	4	9,912
123	102,00	1	.
Total	83,96	83	8,309

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kecerdasan Emosional	Between Groups	3262,803	27	120,845	2,772	,001
	Linearity	2085,342	1	2085,342	47,827	,000
	Deviation from Linearity	1177,461	26	45,287	1,039	,439
	Within Groups	2398,089	55	43,602		
	Total	5660,892	82			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kecerdasan Emosional	,607	,368	,759	,576

**HASIL UJI REGRESI
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN**

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	83,96	8,309	83
Motivasi Kerja	119,34	7,697	83

Correlations

		Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,612
	Motivasi Kerja	,612	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Motivasi Kerja	,000	.
N	Kinerja Karyawan	83	83
	Motivasi Kerja	83	83

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,374	,366	6,615

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2116,870	1	2116,870	48,382	,000 ^a
	Residual	3544,022	81	43,753		
	Total	5660,892	82			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,192	11,348		,458	,649
	Motivasi Kerja	,660	,095	,612	6,956	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI REGRESI

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	83,96	8,309	83
Kecerdasan Emosional	104,58	8,475	83

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,607
	Kecerdasan Emosional	,607	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Kecerdasan Emosional	,000	.
N	Kinerja Karyawan	83	83
	Kecerdasan Emosional	83	83

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emosional	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,368	,361	6,644

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2085,342	1	2085,342	47,241	,000 ^a
	Residual	3575,550	81	44,143		
	Total	5660,892	82			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,739	9,083		2,393	,019
	Kecerdasan Emosional	,595	,087	,607	6,873	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,437	,423	6,310

- a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2475,289	2	1237,645	31,081	,000 ^a
	Residual	3185,602	80	39,820		
	Total	5660,892	82			

- a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,753	10,927		,069	,945
	Motivasi Kerja	,395	,126	,366	3,129	,002
	Kecerdasan Emosional	,344	,115	,351	3,000	,004

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Correlations

		r_hitung	Keterangan
Motivasi_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,403 ,027 30	Valid
Motivasi_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,430 ,018 30	Valid
Motivasi_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,444 ,014 30	Valid
Motivasi_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,500 ,005 30	Valid
Motivasi_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,378 ,039 30	Valid
Motivasi_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,383 ,036 30	Valid
Motivasi_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,483 ,007 30	Valid
Motivasi_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,540 ,002 30	Valid
Motivasi_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,483 ,007 30	Valid
Motivasi_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,286 ,125 30	Tidak Valid
Motivasi_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,624 ,000 30	Valid
Motivasi_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,465 ,010 30	Valid
Motivasi_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,530 ,003 30	Valid
Motivasi_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,484 ,007 30	Valid
Motivasi_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 30	Valid
Motivasi_16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,579 ,001 30	Valid
Motivasi_17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,217 ,249 30	Tidak Valid
Motivasi_18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,639 ,000 30	Valid
Motivasi_19	Pearson Correlation	,484	Valid

	Sig. (2-tailed) N	,007 30	
Motivasi_20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 30	Valid
Motivasi_21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,579 ,001 30	Valid
Motivasi_22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,709 ,000 30	Valid
Motivasi_23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,170 ,370 30	Tidak Valid
Motivasi_24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,484 ,007 30	Valid
Motivasi_25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 30	Valid
Motivasi_26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,484 ,007 30	Valid
Motivasi_27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 30	Valid
Motivasi_28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,579 ,001 30	Valid
Motivasi_29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,279 ,136 30	Tidak Valid
Motivasi_30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,709 ,000 30	Valid
Motivasi_31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,636 ,000 30	Valid
Motivasi_32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,579 ,001 30	Valid
Motivasi_33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,026 ,890 30	Tidak Valid
Motivasi_34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,636 ,000 30	Valid
Motivasi_35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,579 ,001 30	Valid
Motivasi_36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,105 ,580 30	Tidak Valid
Motivasi_37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,639 ,000 30	Valid
Motivasi_38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 30	Valid
Motivasi_39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,613 ,000	Valid

	N	30	
Motivasi_40	Pearson Correlation	,613	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Motivasi_41	Pearson Correlation	,579	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
Motivasi_42	Pearson Correlation	,370	Valid
	Sig. (2-tailed)	,044	
	N	30	
Motivasi_43	Pearson Correlation	,639	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Motivasi_44	Pearson Correlation	,175	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,354	
	N	30	
Motivasi_45	Pearson Correlation	,444	Valid
	Sig. (2-tailed)	,014	
	N	30	
Motivasi_46	Pearson Correlation	,190	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,315	
	N	30	
Motivasi_47	Pearson Correlation	,413	Valid
	Sig. (2-tailed)	,023	
	N	30	
Motivasi_48	Pearson Correlation	,366	Valid
	Sig. (2-tailed)	,047	
	N	30	
r_hitung	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	30	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	48

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emoasional (X₂)

Correlations		r_hitung	Keterangan
Kecerdasan_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,462 ,010 30	Valid
Kecerdasan_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,599 ,000 30	Valid
Kecerdasan_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,566 ,001 30	Valid
Kecerdasan_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,411 ,024 30	Valid
Kecerdasan_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,139 ,465 30	Tidak Valid
Kecerdasan_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,653 ,000 30	Valid
Kecerdasan_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,428 ,018 30	Valid
Kecerdasan_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,639 ,000 30	Valid
Kecerdasan_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,633 ,000 30	Valid
Kecerdasan_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,403 ,027 30	Valid
Kecerdasan_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,601 ,000 30	Valid
Kecerdasan_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,614 ,000 30	Valid
Kecerdasan_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,509 ,004 30	Valid
Kecerdasan_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,396 ,030 30	Valid
Kecerdasan_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,493 ,006 30	Valid
Kecerdasan_16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,519 ,003 30	Valid
Kecerdasan_17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,274 ,143 30	Tidak Valid
Kecerdasan_18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,659 ,000 30	Valid
Kecerdasan_19	Pearson Correlation	,532	Valid

	Sig. (2-tailed) N	,002 30	
Kecerdasan_20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,671 ,000 30	Valid
Kecerdasan_21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,794 ,000 30	Valid
Kecerdasan_22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,093 ,624 30	Tidak Valid
Kecerdasan_23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,542 ,002 30	Valid
Kecerdasan_24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,668 ,000 30	Valid
Kecerdasan_25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,532 ,002 30	Valid
Kecerdasan_26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,671 ,000 30	Valid
Kecerdasan_27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,794 ,000 30	Valid
Kecerdasan_28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,421 ,021 30	Valid
Kecerdasan_29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,542 ,002 30	Valid
Kecerdasan_30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,668 ,000 30	Valid
Kecerdasan_31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,434 ,017 30	Valid
Kecerdasan_32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,671 ,000 30	Valid
Kecerdasan_33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,683 ,000 30	Valid
Kecerdasan_34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,093 ,624 30	Tidak Valid
Kecerdasan_35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,542 ,002 30	Valid
Kecerdasan_36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,668 ,000 30	Valid
Kecerdasan_37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,487 ,006 30	Valid
Kecerdasan_38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,648 ,000 30	Valid
Kecerdasan_39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,591 ,001	Valid

	N	30	
Kecerdasan_40	Pearson Correlation	,240	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,202	
	N	30	
r_hitung	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	30	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	40

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		r_hitung	Keterangan
Kinerja_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,635 ,000 30	Valid
Kinerja_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,744 ,000 30	Valid
Kinerja_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,535 ,002 30	Valid
Kinerja_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,687 ,000 30	Valid
Kinerja_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,489 ,006 30	Valid
Kinerja_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,516 ,004 30	Valid
Kinerja_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,679 ,000 30	Valid
Kinerja_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,441 ,015 30	Valid
Kinerja_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,462 ,010 30	Valid
Kinerja_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,318 ,086 30	Tidak Valid
Kinerja_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,684 ,000 30	Valid
Kinerja_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,492 ,006 30	Valid
Kinerja_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,238 ,205 30	Tidak Valid
Kinerja_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,161 ,396 30	Tidak Valid
Kinerja_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,578 ,001 30	Valid
Kinerja_16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,516 ,004 30	Valid
Kinerja_17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,263 ,161 30	Tidak Valid
Kinerja_18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,726 ,000 30	Valid
Kinerja_19	Pearson Correlation	,543	Valid

	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
Kinerja_20	Pearson Correlation	,570	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
Kinerja_21	Pearson Correlation	,700	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Kinerja_22	Pearson Correlation	,441	Valid
	Sig. (2-tailed)	,015	
	N	30	
Kinerja_23	Pearson Correlation	,668	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Kinerja_24	Pearson Correlation	,499	Valid
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	30	
Kinerja_25	Pearson Correlation	,153	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,421	
	N	30	
Kinerja_26	Pearson Correlation	,636	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Kinerja_27	Pearson Correlation	,628	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Kinerja_28	Pearson Correlation	,575	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
Kinerja_29	Pearson Correlation	,502	Valid
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	30	
Kinerja_30	Pearson Correlation	,642	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Kinerja_31	Pearson Correlation	,502	Valid
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	30	
Kinerja_32	Pearson Correlation	,654	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Kinerja_33	Pearson Correlation	,119	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,533	
	N	30	
Kinerja_34	Pearson Correlation	,595	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
r_hitung	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	30	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

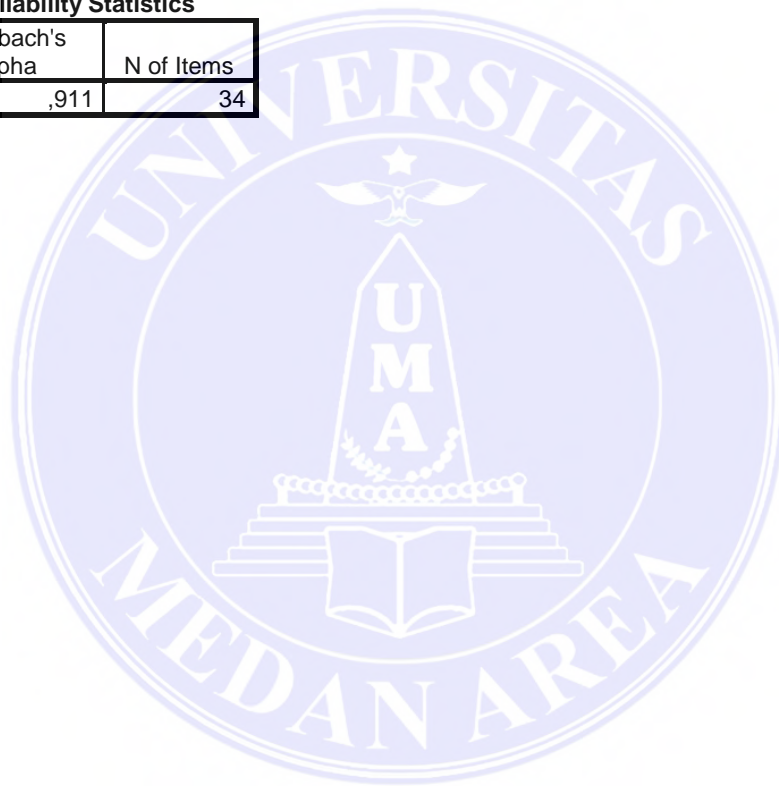
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	34



Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Medan Area yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tesis. Untuk itu saya membutuhkan sejumlah data yang hanya akan dapat saya peroleh dengan adanya kerjasama dari Anda dalam mengisi skala ini.

Skala ini terdiri dari tiga bagian yaitu skala I, skala II dan skala III. Cara menjawabnya akan dijelaskan pada petunjuk pengisian. Untuk itu saya mengharapkan agar Anda memperhatikan petunjuk pengisian dengan seksama. Dan bila telah selesai dikerjakan, periksalah kembali jawaban Anda, karena saya mengharapkan tidak ada pernyataan yang terlewat.

Dalam mengisi skala ini, tidak ada jawaban yang benar dan salah, karena setiap orang akan memiliki jawaban yang berbeda. Yang saya harapkan adalah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda ataupun keadaan Anda yang sesungguhnya. Dengan demikian sudilah kiranya Anda memberikan jawaban sendiri, jujur dan tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Bantuan Anda dalam mengisi skala ini merupakan bantuan yang amat besar dan berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya mengucapkan banyak terimakasih. Semoga Tuhan membalas kebaikan Anda.

Medan, 5 Februari 2019

(Muhammad Fikri Jaka Pratama)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Skala ini terdiri dari tiga bagian. Baca dan pahami baik baik setiap pernyataan sebelum Anda memberikan jawaban.
2. Berikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang telah tersedia. Berilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan Anda. Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya sekarang ini sangat membosankan		X		

3. Setiap orang dapat memberikan jawaban yang berbeda dan tidak ada penilaian yang salah atau benar. Jawaban yang terbaik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan dan perasaan Anda yang sebenarnya.
4. Apabila Anda keliru dan ingin mengubah pendapat, maka dapat memberi tanda == pada jawaban Anda dan kembali memberi tanda silang pada jawaban yang dianggap paling tepat.

Contoh :

No	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya sekarang ini sangat membosankan		X		X

SELAMAT MENERJAKAN

SKALA I MOTIVASI KERJA

Skala motivasi kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg untuk mengungkap data tentang motivasi kerja yaitu a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Aspek-Aspek	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Aspek Ekstrinsik	1. Gaji	1, 25,49	13, 16,37	6
	2. Pengawasan	2, 26, 50	14, 38	5
	1. Hubungan antar pribadi	3, 27	15, 39	4
	2. kebijaksanaan dan administrasi	4,28	40	3
	5. kondisi kerja	5, 29	17, 41	4
	6. keamanan kerja	6, 30	18, 42	4
Aspek Intrinsik	1. Prestasi	7, 31	43,19	4
	2. Penghargaan	8, 32	20, 44	4
	3. Tanggung jawab	9, 33	21, 45	4
	4. Kemajuan	10, 34	22, 46	4
	5. Perkembangan	11, 35	23, 47	4
	6. Pekerjaan itu sendiri	12, 36	24, 48	4
Jumlah		26	24	50

No.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kegairahan saya dalam bekerja, disebabkan karena faktor gaji yang saya terima.				
2.	Jika atasan/pimpinan memperhatikan gagasan dan keluhan saya, maka saya akan lebih bergairah dalam mengajar				
3.	Teman bekerja saya umumnya mudah diajak kerja sama dalam menjalankan tugas.				
4.	Saya merasa rumah sakit ini sudah lengkap/jelas dalam memberikan informasi				

	kepada perawat				
5.	Fasilitas kerja tidak pernah menjadi masalah bagi saya				
6.	Saya dapat bekerja dengan baik, karena tidak merasa khawatir akan mendapat kecelakaan kerja				
7.	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja saya				
8.	Saya merasa apa yang saya lakukan dihargai dengan baik oleh rumah sakit ini				
9.	Sebagai perawat, saya akan mencurahkan segala kemampuan untuk mencapai tujuan rumah sakit				
10.	Saya mampu melakukan peningkatan dalam pencapaian target kerja				
11.	Kesempatan mendapatkan promosi ada, bila saya bekerja dengan baik				
12.	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan keinginan saya				
13.	Jumlah gaji yang saya terima rasanya terlalu kecil untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa sekarang				
14.	Semangat kerja saya menurun ketika atasan selalu menyalahkan pekerjaan saya				
15.	Kesulitan yang saya rasakan terletak pada sesama perawat yang kurang dapat bekerjasama				
16.	Gaji yang saya terima sering datang terlambat				
17.	Ruang kerja saya rasanya sering membuat saya gerah				
18.	Tugas yang saya tangani risikonya terlalu tinggi, akibatnya sering diliputi rasa takut				
19.	Saya merasa tidak puas dengan apa yang saya lakukan terhadap pekerjaan saya				
20.	Penghargaan atas jerih payah saya tidak sesuai dengan kemampuan yang saya keluarkan				
21.	Saya merasa susah jika diberi tanggungjawab				

	baru berkaitan dengan tugas saya.				
22.	Saya merasa sulit memperoleh kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui pekerjaan ini.				
23.	Bekerja di Rumah Sakit ini rasanya sulit untuk memperoleh kenaikan tingkat jabatan				
24.	Keinginan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
25.	Sebagian dari gaji yang saya terima bisa saya tabung untuk keperluan mendesak				
26.	Pemimpin Rumah Sakit ini mampu mengembangkan usaha bersama untuk menciptakan situasi kerja yang lebih baik.				
27.	Saya banyak dibantu teman sekerja untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh Rumah Sakit				
28.	Saya bisa mengikuti maksud dan tujuan kebijaksanaan Rumah Sakit ini.				
29.	Kebersihan di ruang kerja saya rasanya cukup terjaga				
30.	Saya merasa cukup aman bila sedang mengerjakan pekerjaan saya				
31.	Saya sangat mengutamakan prestasi kerja				
32.	Semangat kerja saya akan meningkat jika prestasi kerja saya juga dihargai oleh teman-teman sekerja				
33.	Saya selalu berusaha mengerjakan semua tugas dengan tepat waktu.				
34.	Saya merasa bergairah dalam bekerja, karena pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk maju.				
35.	Kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat cukup besar, bila saya bekerjadengan baik				
36.	Pekerjaan yang saya kerjakan ini sesuai dengan keinginan saya				
37.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan				
38.	Saya sulit mengembangkan sistem kerja saya				

	jika pimpinan sering melakukan pengawasan				
39.	Temannya satu perawat umumnya susah diajak kerjasama				
40.	Prosedur administrasi Rumah Sakit ini berbelit-belit				
41.	Saya merasakan ruang kerja saya tidak nyaman				
42.	Saya selalu was-was karena pekerjaan saya mempunyai tingkat bahaya yang besar				
43.	Saya merasa tidak pernah mencapai prestasi apapun dalam bekerja				
44.	Saya merasa hasil kerja keras saya tidak dihargai di Rumah Sakit ini				
45.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat berat sehingga membuat semangat bekerja saya menurun				
46.	Pengalaman yang saya peroleh dari pekerjaan ini tidak banyak memberikan kemajuan untuk masa yang akan datang.				
47.	Kemungkinannya kecil jenjang karir saya akan dinaikkan				
48.	Saya merasa tidak cocok ditempatkan bagian ini				
49.	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima setiap bulannya				
50.	Saya akan semakin bergairah dalam bekerja jika Pemimpin Rumah Sakit dapat membina inisiatif saya				

SKALA II KEPUASAN KERJA

Skala kepuasan kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerjayang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013, hal 79), kepuasan kerja memiliki lima Aspek yaitu: a). Pekerjaan itu sendiri dengan indicator : tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab, b). Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian, c). Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi, d). Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin, dan e). Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

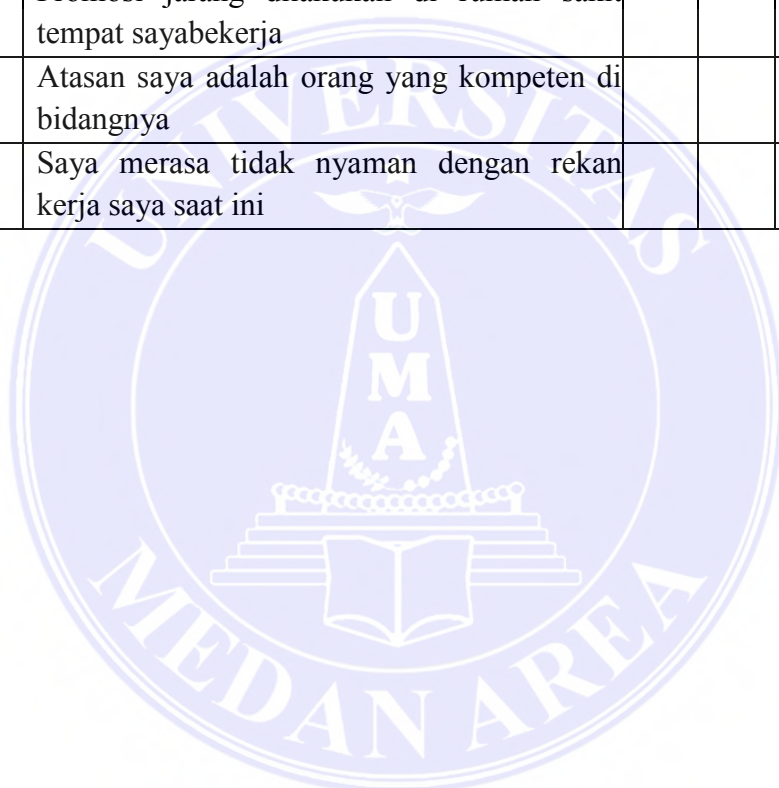
Tabel 3.2 Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Kepuasan terhadap <i>the workitself</i> (pekerjaan itu sendiri)	1, 11, 21	6, 16, 26	6
2.	Kepuasan terhadap <i>pay</i> (gaji atau upah)	7, 17, 27	2, 12, 22	6
3.	Kepuasan terhadap <i>promotion opportunity</i> (kesempatan promosi)	3, 13, 23	8, 18, 28	6
4.	Kepuasan terhadap <i>supervision</i> (pengawasan)	9, 19, 29	4, 14, 24	6
5.	Kepuasan terhadap <i>coworkers</i> (rekan kerja)	5, 15, 25	10, 20, 30	6
Jumlah		15	15	30

No.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah pekerjaan yang menarik dan menyenangkan				
2.	Gaji/ honor yang saya peroleh kurang sesuai dibandingkan dengan beban kerja.				
3.	Saya merasa puas dengan penilaian promosi di rumah sakit ini.				
4.	Atasan saya kurang mau mendengarkan saran atau pendapat saya				
5.	Rekan-rekan perawat di rumah sakit ini menyenangkan dan bersahabat				

6.	Seandainya ada pilihan, saya lebih memilih pekerjaan lain.				
7.	Gaji yang saya peroleh di rumah sakit ini sesuai dengan harapan saya.				
8.	Sistem atau dasar-dasar yang digunakan untuk promosi di rumah sakit tempat saya bekerja kurang objektif dan transparan.				
9.	Saya mendapatkan pengawasan yang baik dari kepala ruangan terhadap pekerjaan saya.				
10.	Rekan-rekan perawat di tempat saya bekerja kurang kompak				
11.	Pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan dan keahlian saya.				
12.	Kompensasi atau gaji yang saya peroleh dari Rumah Sakit ini tidak sesuai harapan saya				
13.	Jika saya bekerja dengan baik, saya akan dipromosikan.				
14.	Atasan saya kurang memperlakukan saya dengan adil				
15.	Saya menikmati bekerja dengan rekan-rekan kerja di Rumah Sakit ini.				
16.	Pekerjaan saya di Rumah Sakit sangat membosankan				
17.	Gaji yang saya terima setiap bulan cukup memenuhi kebutuhan hidup.				
18.	Saya merasa tidak ada peningkatan pada karir saya sejak bekerja Rumah Sakit				
19.	Atasan mau mendengarkan permasalahan yang saya hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
20.	Kurang ada kerja sama yang baik antara saya dengan rekan-rekan kerja.				
21.	Saya merasa senang dengan jumlah beban kerja atau tanggung jawab yang saya miliki dalam pekerjaan ini.				
22.	Gaji yang saya terima sering datang terlambat				
23.	Saya merasa puas dengan kemajuan karir saya di rumah sakit ini.				

24.	Saya merasa atasan saya tidak dapat membimbing saya dengan baik				
25.	Saya hanya bekerjasama dengan rekan perawat yang bertanggung jawab				
26.	Pekerjaan yang saya peroleh di Rumah Sakit bukanlah pekerjaan yang saya idamkan				
27.	Menurut saya, gaji perawat di rumah sakit ini lebih tinggi dibandingkan dengan Rumah Sakit Umum Daerah lainnya.				
28.	Promosi jarang dilakukan di rumah sakit tempat sayabekerja				
29.	Atasan saya adalah orang yang kompeten di bidangnya				
30.	Saya merasa tidak nyaman dengan rekan kerja saya saat ini				



SKALA III STRES KERJA

Skala stres kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013, hal 79), stres kerja memiliki tiga Aspek yaitu: a). Aspek Fisiologis b). Aspek Psikologis, c). Aspek Perilaku,

Tabel 3.3 Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja

No	Stres Kerja	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	Gangguan pernafasan	1	9	2
		Pola makan yang berubah	2	10	2
		Mengalami ketegangan otot	3	11	2
		Susah tidur	15	31	2
		Lelah atau kehilangan daya energi	16	32	2
		Sakit kepala	4	20	2
2.	Aspek Psikologis	Konsentrasi atau fokus	7	25	2
		Tegang	17	5	2
		Mudah marah	6	8	2
		Kebosanan	12	18	2
		Perasaan cemas	23	39	2
		Tertekan	24, 26	40, 13	4
3.	Aspek Perilaku	Menunda/menghindari pekerjaan	27	14	2
		Suka mencari kesalahan	21	33	2
		Produktivitas kerja menurun	22	36	2
		Kehilangan kepercayaan,	34	19	2
		Agresif	28	35	2
		Meningkatnya frekuensi absensi	30	37	2
		Meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok	29	38	2
Jumlah			20	20	40

No.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika menghadapi pasien yang banyak, saya tidak pernah mengalami gangguan pernapasan				
2.	Sekalipun pekerjaan banyak, tidak mengganggu pola makan saya				
3.	Tubuh saya selalu rileks ketika menghadapi pasien				
4.	Saya tidak merasa pusing meskipun banyak pasien yang dihadapi				
5.	Saya cenderung ingin meninggalkan pekerjaan karena saya merasa pekerjaan ini monoton dan ingin mencari pekerjaan baru ditempat lain				
6.	Saya selalu tenang ketika menangani keluhan pasien				
7.	Saya selalu fokus ketika menangani pasien				
8.	Pasien kritis membuat saya selalu tegang menanganinya				
9.	Selama saya bekerja, terkadang nafas saya sering sesak jika terlalu banyak menghadapi pasien				
10.	Saya merasa nafsu makan saya berkurang setelah pulang dari rumah sakit				
11.	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku				
12.	Saya cenderung bersikap ramah terhadap setiap terhadap setiap pasien yang ada dirumah sakit				
13.	Saya tidak akan datang ke rumah sakit jika saya mendapat banyak teguran dari atasan				
14.	Saya sering sekali melakukan hal-hal atau mencari alasan untuk menunda pekerjaan				
15.	Saya bisa tidur tenang setelah selesai melakukan pekerjaan dirumah sakit				
16.	Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja				
17.	Saya bersemangat ketika akan berangkat ke rumah sakit				
18.	Keluarga pasien yang rewel membuat saya menjadi cenderung marah				
19.	Saya tidak dapat bekerja sama dengan rekan				

	kerja di ruang perawatan				
20.	Banyaknya pasien yang dihadapi membuat kepala saya menjadi pusing				
21.	Saya cenderung menghindari sikap mencari-cari kesalahan teman sejawat saya saat melakukan tindakan perawatan				
22.	Pekerjaan di rumah sakit menuntut tanggung jawab yang besar, namun hal itu membuat saya lebih proaktif dalam bekerja				
23.	Saya tidak merasa cemas menghadapi pekerjaansaya				
24.	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan				
25.	Saya sulit berkonsentrasi ketika ruangan penuh dengan keluarga pasien				
26.	Saya tidak akan tersinggung jika mendapat teguran atau kritikan terhdap pekerjaan yang telah saya lakukan di ruang perawatan				
27.	Pekerjaan yang banyak membuat saya bersemangat untuk menyelesaikannya				
28.	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya memilih untuk tetap tenang				
29.	Pekerjaan yang banyak menuntut saya untuk tetap sehat				
30.	Saya masuk kerja setiap hari, kecuali jika saya sedangsakit				
31.	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan saya dirumah sakit.				
32.	Pekerjaan yang banyak membuat energi saya cepat terkuras				
33.	Saya mudah menyalahkan rekan kerja saya jika dia lalai dalam mengambil tindakan				
34.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya				
35.	Saya tidak dapat mengontrol keinginan saya untuk bertindak agresif bila menemui masalah dalam tindakan keperawatan				
36.	Akhir-akhir ini saya merasa malas saat				

	berangkatkerja				
37.	Pekerjaan yang berat membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja				
38.	Keinginan merokok pada diri saya meningkat dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan yangdihadapi				
39.	Saya cemas memikirkan pekerjaan yang belumselesai				
40.	Pekerjaan saya sebagai perawat di rumah sakit membuat saya merasa tertekan				

**PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA DAN
PASTIKAN TIDAK ADA JAWABAN YANG KOSONG**

TERIMA KASIH

