

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

RIZKY KURNIANSYAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2016

ABSTRAK

PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI LAMPUNG

Oleh

RIZKY KURNIANSYAH

Organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, bukan hanya dari segi ilmu pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi sumber daya manusia yang memiliki kepribadian, dan tingkat motivasi yang baik pula. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi memiliki karakter yang berbeda serta memiliki *emotional intelligence* dan tingkat motivasi yang berbeda antara pegawai satu dengan yang lain perbedaan tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari suatu organisasi dan perlu dikelola dengan baik dan benar, karena perbedaan tersebut tentunya akan berdampak pada keefektifitasan kinerja individu di dalam suatu organisasi.

Masalah yang dihadapi oleh Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung adalah kurangnya beberapa pegawai dalam pemahaman emosi diri dan pemahaman emosi orang lain yang menyebabkan pegawai kurang memiliki rasa peduli dengan lingkungan sekitar, dan rendahnya rasa saling membantu antar pegawai, permasalahan ini disebabkan oleh pemberian tugas yang tidak stabil pada setiap harinya, sesuai dengan hasil observasi yang ditemukan peneliti. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah *emotional intelligence* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yang berjumlah 158 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Penentuan ukuran sampel dalam

penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh hasil sebanyak 113 responden yang akan dijadikan sampel. Metode dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Hasil penelitian dan pembahasan diperoleh Nilai $F_{hitung} (6,312) > F_{tabel} (3,08)$ dan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,003 < 0,05$ maka H_a didukung dan H_o tidak didukung yang berarti bahwa *emotional intelligence* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung, dan secara parsial variabel *emotional intelligence* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yang berarti jika *emotional intelligence* meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Saran dalam penelitian ini, rata-rata nilai total skor terendah terkait *emotional intelligence* terdapat pada indikator pemahaman emosi orang lain, dapat disarankan, sebaiknya pegawai dapat belajar untuk mencoba memahami dan merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu menerima pendapat orang lain, serta mencoba untuk menenangkan atau meredakan emosi antara pegawai yang satu dengan yang lain, dan pada variabel motivasi seharusnya pegawai tidak perlu mencari celah untuk menggunakan wewenangnya kepada orang yang jabatannya lebih rendah dengan semena-mena, dalam kuesioner yang disebar peneliti masih ada beberapa responden/pegawai menjawab setuju dengan pernyataan tentang kebutuhan terhadap kekuasaan, untuk manajemen, perlu adanya peningkatan pengawasan yang ketat dari manajemen terhadap jam kerja pegawai, agar pegawai bekerja dengan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan, dan kepala dinas atau pimpinan sebaiknya memperhatikan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawainya semisal dengan rutin melakukan seminar tentang *emotional intelligence*, atau pelatihan dalam tujuan meningkatkan kecerdasan emosional.

Kata kunci: *emotional intelligence*, motivasi, kinerja

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI LAMPUNG**

Oleh
Rizky Kurniansyah

(Skripsi)

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI

pada
**Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Skripsi

: **PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Rizky Kurniansyah**

Nomor Pokok Mahasiswa

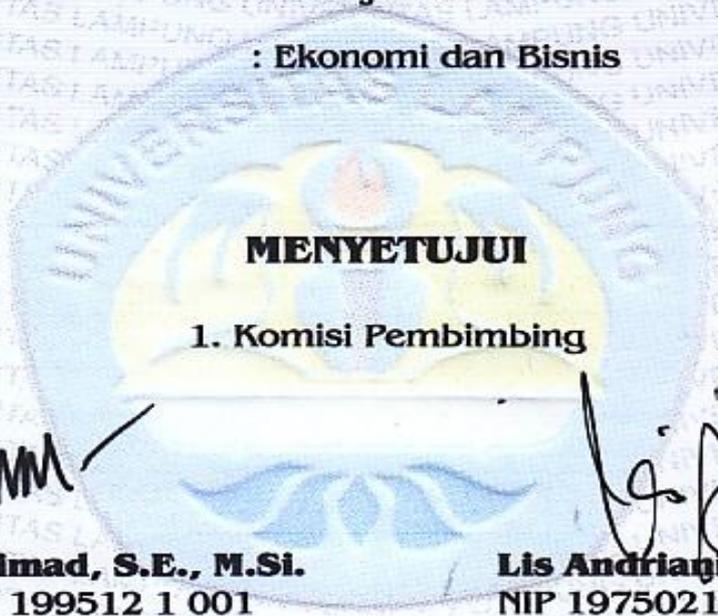
: 1111011128

Program Studi

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



1. Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Habibullah Jimad".

Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP 19711121 199512 1 001

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lis Andriani".

Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Dr. RR. Erlina".

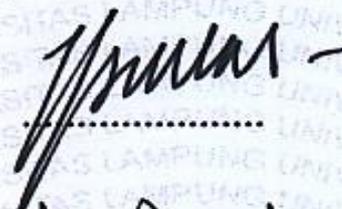
Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

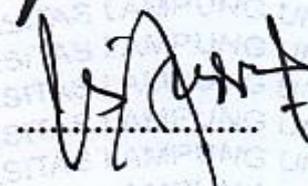
Ketua

: **Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



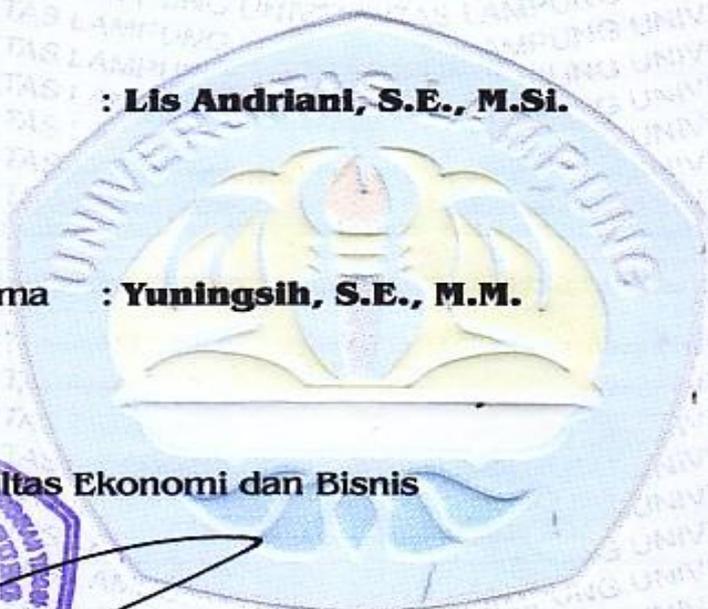
Sekretaris

: **Lis Andriani, S.E., M.Si.**



Penguji Utama

: **Yuningsih, S.E., M.M.**

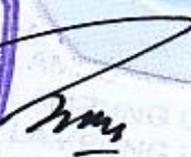


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **14 Maret 2016**



PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizky Kurniansyah

NPM : 1111011128

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Emotional Intelligence* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung” telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 14 Maret 2016



Rizky Kurniansyah

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 13 Oktober 1993 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Syofianto dan Ibu Siti Suarni.

Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) 02 Yapindo, Tulang Bawang pada tahun 1999, pendidikan dasar penulis selesaikan di SD 02 Yapindo, Tulang Bawang pada tahun 2005, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Yapindo, Tulang bawang dan selesai pada tahun 2008, selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 3 Kotabumi tahun 2011. Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2011.

MOTO

“Apa yang diperintah Rosul kepadamu maka laksanakanlah dan apa yang dilarangnya maka tinggalkanlah.”

(Q.S. Al-Hasyr: 7)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu padahal ia amat buruk bagi mu, allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”

(Q.S. Al Baqarah: 216)

Everything will be okay in the end.
If it's not okay, then it's not the end.

(Ed Sheeran)

Siapa pun bisa menjadi apapun.

(Rizky Kurniansyah)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, skripsi ini aku persembahkan kepada: Ayah dan umi tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat, kasih sayang, dan doa disetiap sujud dan hembus nafasnya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

SANWACANA

Puji syukur kepada Allah Yang Mahakuasa, penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Emotional Intelligence* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis berharap, karya yang merupakan wujud dari kerja keras, doa, dan pemikiran maksimal serta didukung dengan bantuan dan keterlibatan berbagai pihak ini akan bermanfaat dikemudian hari. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan sekaligus ketersediaan menguji skripsi saya.
4. Ibu RA. Fiska Huzaimah, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik, atas kesediannya dalam memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan saran dalam proses akademik.
5. Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing utama, atas kesediannya untuk memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku dosen pendamping, atas kesediannya dalam memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membagikan pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

9. Orang tua tercinta, Ayah Syofianto dan Umi Siti Suarni yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Adik penulis, Rio Ferdiansyah dan Rika Ferdianti yang selalu menjadi motivasi terselesaikannya skripsi ini.
11. Keluarga sidi hamami, nyaik, uwak Agus, uwah Fauzi, one Roma, acik Resi dan keluarga/saudara yang selama ini senantiasa banyak membantu baik materi maupun moril
12. Kance- kance terbaik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung: Dwi, Jp, Mersa, Odi, Triana, Shinta, Anggo, asep, Bungsu, Redi, Dian acil dan terkhusus untuk Rizky Dinda Darmawan. Terima kasih atas bantuan, semangat dan gurauan-gurauannya. Kiranya kesuksesan selalu menyertai kita.
13. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2010: Bang Ali, bang Fadil, Bang Tedi, Bang Joro, dan Mbak Amel.
14. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2011: Rensius, Prima, Juni, Irma, Puji, Triwan, Habib, Imam, David, Asido, Daus, Ryan Coky, Topan, Edwar, Eri, Jaka, Meirian, dan teman-teman angkatan 2011 yang lain yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.
15. KKN Bumi Nabung, Lampung Tengah: Tomy, Saadah, Ica, Nanda, Kania, Paksi, Kausar dan bang Dani. Terima kasih atas pengalaman dan kebersamaannya.
16. Pihak-pihak lain yang membantu dalam proses pembuatan skripsi ini, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, namun ada harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua.
Amin.

Bandar Lampung, 14 Maret 2016
Penulis

Rizky Kurniansyah

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR.....	ii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
1. Tujuan Penelitian	14
2. Manfaat Penelitian	14
D. Kerangka Pikir	15
E. Hipotesis	18
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengantar Manajemen.....	19
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
C. <i>Emotional Intelligence</i>	21
1. Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	21
2. Komponen-komponen <i>Emotional Intelligence</i>	22
3. Indikator <i>Emotional Intelligence</i>	25
D. Motivasi	26
1. Pengertian Motivasi	26
2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	28
3. Teori Motivasi.....	29
4. Indikator Motivasi.....	33

E. Kinerja	34
1. Pengertian Kinerja	34
2. Pendekatan Untuk Mengukur Kinerja	35
3. Manfaat Penilaian Kinerja	37
4. Indikator Kinerja.....	37
F. Penelitian Terdahulu	38

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian.....	41
B. Jenis Penelitian	41
C. Sumber Data	42
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Metode Pengumpulan Data.....	46
F. Uji Instrumen Penelitian	47
1. Uji Validitas.....	48
2. Uji Reabilitas	49
G. Analisis Data.....	50
1. Deskripsi Hasil Survei	50
2. Analisis Data Kuantitatif	50
H. Uji Hipotesis	51
1. Uji t (Parsial).....	51
2. Uji F (Simultan).....	51
I. Variabel Penelitian dan Definisi Operasi Variabel.....	52
1. Variabel Penelitian.....	52
2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	53

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian.....	55
1. Sejarah Umum Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung	55
2. Visi dan Misi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung	56
3. Lokasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung	57

4. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.....	57
B. Karakter Responden.....	58
1. Usia.....	58
2. Jenis Kelamin.....	59
3. Devisi/Bagian	60
4. Tingkat Pendidikan.....	61
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Reliabilitas	63
D. Pembahasan	65
1. Anlisis Data Kuantitatif	65
E. Uji Hipotesis	66
1. Uji t (Parsial).....	66
2. Uji F (Simultan)	68
F. Deskripsi Hasil Penelitian.....	70
1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	70
2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Motivasi.....	77
3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja	82
V. KESIMPULAN,SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	92
C. Keterbatasan Penelitian.....	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Golongan/ Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung 2014.....	8
Tabel 2 Jenis Kelamin Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung Tahun 2014.....	11
Tabel 3 Mutasi Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung Tahun 2014.....	12
Tabel 4 Tabel Distribusi Sampel.....	45
Tabel 5 Definisi Operasional Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	53
Tabel 6 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	58
Tabel 7 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian.....	60
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 10 Hasil Perhitungan Validitas pada Masing-Masing Variabel.....	62
Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas pada Masing-Masing Variabel	64
Tabel 12 Hasil Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 13 Uji t untuk Hipotesis I.....	66
Tabel 14 Uji t untuk Hipotesis II	67
Tabel 15 Uji t untuk Hipotesis III.....	67
Tabel 16 Uji Simultan dengan Tabel Anova ^b	69
Tabel 17 Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi).....	70

Tabel 18 Pernyataan Terkait Tentang Pemahaman Emosi (Diri)	71
Tabel 19 Pernyataan Terkait Tentang Pengaturan Emosi	72
Tabel 20 Pernyataan Terkait Tentang Pemanfaatan Emosi	74
Tabel 21 Pernyataan Terkait Tentang Pemahaman Emosi (Orang Lain)	75
Tabel 22 Pernyataan Terkait Tentang Kebutuhan Terhadap Prestasi	77
Tabel 23. Pernyataan Terkait Tentang Kebutuhan Terhadap Kekuasaan	79
Tabel 24 Pernyataan Terkait Tentang Kebutuhan Terhadap Afiliasi	81
Tabel 25 Pernyataan Terkait Tentang Kuantitas Kerja	83
Tabel 26 Pernyataan Terkait Tentang Kualitas Kerja	85
Tabel 27 Pernyataan Terkait Tentang Kehandalan	86
Tabel 28 Pernyataan Terkait Tentang Sikap	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	15
----------------------------------	----

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Diera globalisasi saat ini semua perusahaan dan organisasi baik yang bersifat *profit oriented* maupun *non-profit oriented* dituntut untuk senantiasa beradaptasi, belajar secara efektif, dan sanggup menentukan daya saing secara global, berdasarkan keterbukaan akan arus teknologi dan informasi yang semakin maju.

Proses pencapaian berdaya saing unggul yang dilakukan manajemen perusahaan tentu saja membutuhkan individu yang memiliki kualitas kerja yang berorientasi profesional dan komprehensif. Organisasi atau perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, bukan hanya dari segi ilmu pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dan berkepribadian yang baik pula.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi suatu perusahaan atau organisasi serta memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan, maka peran SDM sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai laba maksimal, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi diukur dari sejauh mana perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal apabila adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan. Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak aktivitas organisasi dimana peran SDM sangat berpengaruh dalam kegiatan-kegiatan perusahaan sehingga keberadaan SDM perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi memiliki karakter yang berbeda antara individu satu dengan yang lain, serta memiliki kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang berbeda pula.

Kecerdasan emosional adalah sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu orang untuk mengenali perasaan mereka sendiri dan orang lain Salovey dan Mayer dalam Hughes *et al*, (2012: 210). Indikator dalam pengukur kecerdasan emosional yang dikemukakan Salovey dan Mayer dalam Hughes *et al*, (2012:210) yaitu: pemahaman emosi diri, pengaturan emosi, pemanfaatan emosi, dan pemahaman emosi orang lain.

Perbedaan kecerdasan emosional yang dimiliki individu-individu tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari suatu organisasi dan perlu dikelola dengan baik. Perbedaan tersebut tentunya akan berdampak pula pada keefektivitasan kinerja individu di dalam suatu organisasi. Perbedaan-perbedaan tersebut seringkali luput dari perhatian dan pengawasan manajer atau pimpinan dari suatu organisasi yang justru menimbulkan permasalahan baru bagi individu yang kurang mampu menyesuaikan diri antara pekerjaannya dan kecerdasan emosional serta karakter yang ia miliki.

Ketidakmampuan merespon dan beradaptasi menjadi salah satu penyebab terjadinya atau tidak termotivasinya pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi harus bertindak hati-hati dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang diberikan. Sesuai dengan yang dikemukakan Aberman dalam Hughes *et al*, (2012: 214), bahwa orang dapat menjadi sangat tidak efektif ketika pikiran, perasaan, dan tindakan tidak sejalan.

Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung dalam hal pemberian tugas kepada pegawai cenderung tidak stabil dalam setiap harinya, karena tugas yang ada berdasarkan tugas dalam tempo satu tahun, disaat tidak ada kegiatan yang berkaitan dengan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung maka para pegawai bekerja dengan lebih santai. Sebaliknya jika ada suatu kegiatan atau menjelang akhir tahun maka para pegawai akan bekerja lebih keras dan

penyakit tekanan dari sebelumnya sehingga sebagian pegawai yang kurang pandai atau pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah tidak dapat memahami emosi diri, yang menyebabkan pegawai bekerja dalam tekanan pekerjaan yang padat meluapkan kekesalannya dengan keluarga dan lingkungan kerja sekitar. Pemahaman emosi diri yang kurang tepat mengakibatkan rasa pemahaman emosi antar pegawai cenderung berkurang. Rasa peduli akan lingkungan sekitar akan sulit direalisasikan karena kepekaan dalam diri pegawai tidak dikelola dengan baik. Tabel beban kerja dapat dilihat pada lampiran 2

Selain kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) faktor lain yang perlu mendapat perhatian dari suatu organisasi adalah tingkat motivasi yang dialami pegawai. Penempatan dan pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai dapat menimbulkan tidak termotivasinya karyawan yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Setiap orang berpotensi termotivasi dapat terlihat bagaimana kinerja karyawan di dalam mengerjakan pekerjaannya, dalam melakukan aktivitasnya di perusahaan atau organisasi tidak lepas dari masalah dan berbagai kesulitan lainnya yang dapat memicu timbulnya motivasi pada karyawan. Ketika karyawan tidak termotivasi dapat menimbulkan efek negatif pada kinerja karyawan tersebut yang menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan tersebut.

Mc Clelland dalam Darmawan, (2013: 83), motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator dalam mengukur motivasi yang di kemukakan Menurut Mc Clelland dalam Darmawan, (2013: 83) adalah kebutuhan terhadap prestasi, kebutuhan terhadap kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Tingkat motivasi yang dialami karyawan perlu mendapat penanganan yang serius dari pihak manajemen perusahaan atau suatu oraganisasi untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti, motivasi pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung terlihat kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator motivasi yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Darmawan, (2013: 83), yaitu kebutuhan afiliasi. Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan anggota organisasi untuk bekerja sama dengan orang lain. Terbukti dengan adanya sebagian pegawai yang masih tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lain dan tidak memiliki rasa saling membantu antar pegawai terlebih saat dihadapkan pada saat menghadapi tekanan pekerjaan yang padat. Keadaan tersebut berakibat tidak optimalnya kinerja pegawai dikarenakan rasa kesediaan dalam membantu antar pegawai kurang baik.

Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung didirikan dengan tujuan terwujudnya kualitas dan kuantitas produksi tanaman

dari gangguan organisme pengganggu tanaman (OPT) yang berwawasan lingkungan. Studi dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yang beralamat di JL. H. Zaenal Abidin Pagar Alam No.1 Rajabasa, Bandar Lampung.

Organisasi dalam mencari keunggulan bersaing dan dalam pencapaian tujuan organisasi melalui para karyawan harus mampu mengelola perilaku karyawan, secara tradisional sistem penilaian kinerja formal dipandang sebagai sarana utama untuk mengelola kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan sesuatu tugas bagi para manajer SDM .

Penilaian kinerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung menggunakan Sasaran kerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS (PP No. 46 Tahun 2011). Format penilaian SKP tersebut menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh pemerintahan, yaitu orientasi pelayanan, integritas komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Peneliti mencoba untuk melihat kinerja pegawai pada kantor Dinas tersebut dengan kriteria penilaian kinerja individual yang ditetapkan menurut Mangkunegara (2002 :67) yaitu Kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap.

Menurut Mangkunegara dalam Darmawan, (2013: 193) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan tercapainya kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Darmawan, (2013:193), yaitu :

1. Kualitas kerja : output, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja : output, dan perlu diperhatikan juga seberapa cepat dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Kehandalan : mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kedisiplinan.
4. Sikap : sikap terhadap karyawan lain serta kerja sama.

Pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung terdiri dari latar belakang pendidikan, jenis kelamin, dan tingkat golongan yang berbeda. Berikut data posisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan golongan/jabatan.

Tabel 1 Golongan/ Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung 2014.

No	Sub. Bagian/ Bidang	Pendidikan						Jumlah	Golongan					Jumlah
		SD	SMP	SMA	D3	S1	S2		Gol I	Gol II	Gol III	Gol IV	*PTHL /Pol PP	
1	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
2	Sekretaris Dinas	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
3	Subbag. Umum & Kepegawaian													
	- Kasubag Umum & Kepegawaian	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff. Bag Umum & Kepegawaian	1	2	16	5	6	1	31	2	11	10	1	7	31
4	Subbag. Keuangan													
	- Kasubag . Keuangan	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1
	- Staff Keuangan	-	-	12	4	7	2	25	-	10	13	-	2	25
5	Subbag. Perencanaan													
	- Kasubag Perencanaan	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1
	- Staff Perencanaan	-	-	1	4	6	-	11	-	5	6	-	-	11
6	Bidang Tanaman Pangan													
	- Kabid tanaman pangan	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff bidang tanaman pangan	-	-	10	2	6	2	20	-	6	14	-	-	20
7	Bidang Hortikultura													
	- Kabid Hortikultura	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff Hortikultura	-	-	7	3	8	1	19	-	2	15	-	2	19
8	Bidang Permodalan Pengolahan dan Pemasaran Hasil													
	- Kabid P3H	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff P3H	-	-	12	3	8	1	24	-	9	11	2	2	24
9	Bidang Sarana dan Prasarana Pertanian													
	- Kabid PSP	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff PSP	-	-	7	3	9	-	19	-	4	12	-	3	19
Total		1	2	65	24	54	12	158	2	47	83	10	16	158

Sumber: Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung 2015.

*PTHL: Pegawai Tenaga Lepas

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang ada di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung berjumlah 158 pegawai, dan tabel di atas juga menunjukkan tingkat pendidikan pegawai ditahun 2014, yaitu terdiri dari 1 pegawai yang berpendidikan SD, 2 orang pegawai yang berpendidikan tingkat SMP, 65 orang pegawai yang berpendidikan tingkat SMA, 24 orang yang berpendidikan tingkat D3, sedangkan pegawai yang berpendidikan S1 dan S2 berjumlah 54 dan 12 orang pegawai pada tahun 2014.

Tabel di atas juga menunjukkan tingkatan berdasarkan golongan di setiap bidangnya. Seperti yang dikatakan Robbins (2008: 232) individu dengan kebutuhan pencapaian tinggi lebih menyukai situasi-situasi pekerjaan yang memiliki tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan resiko tingkat menengah. Pernyataan tersebut menyatakan penggolongan atau jabatan pegawai akan memotivasi pegawai untuk lebih bertanggung jawab, termotivasi untuk umpan balik yang sesuai dengan kinerja dan jabatannya.

Penggolongan jabatan, diharapkan dapat memotivasi pegawai agar lebih baik lagi, seperti Teori Harapan Victor Vroom dalam Robbins, (2008:253) bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut.

Teori tersebut berfokus pada tiga hubungan, yaitu:

1. Hubungan usaha-kinerja, kemungkinan yang dirasakan individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
2. Hubungan kinerja-penghargaan, tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

Hubungan penghargaan dengan tujuan-tujuan pribadi, tingkat dimana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi.

3. Kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Teori harapan menjelaskan mengapa banyak pekerja tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan mereka dan hanya melakukan usaha minimum untuk mencapai sesuatu.

Pemeringkatan yang sederhana mensyaratkan manajer untuk memberikan peringkat kepada pegawai di departemennya dari mulai individu yang berkinerja tinggi hingga individu yang berkinerja rendah (Noe *et al*, 2010:452).

Masa depan seorang karyawan sangat bergantung pada proses penginterpretasian (Robbins, 2008:187). Masa depan seseorang karyawan berhubungan erat dengan penilaian, promosi, kenaikan bayaran, dan kelanjutan pekerjaan, merupakan beberapa hasil yang paling nyata.

Tabel 2 Jenis Kelamin Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung 2014

Sub. Bagian	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
Kepala Dinas	-	1
Sekretaris Dinas	1	-
Sub.Bag. Umum	15	17
Sub.Bag. Keuangan	10	16
Sub.Bag. Perencanaan	5	7
Bid. Hortikultura	11	9
Bid. Tanaman Pangan	13	8
Bid. Permodalan, pengolahan, dan pemasaran hasil	13	12
Sarana prasarana pertanian	10	10
Total	78	80

Sumber: Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung 2015

Tabel di atas dapat dilihat jumlah pegawai yang ada di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung terdapat 78 orang pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan 80 orang berkelamin perempuan. Sudah jadi keyakinan umum bahwa wanita lebih menggunakan perasaan mereka di banding pria, mereka bereaksi lebih secara emosional dan mampu membaca emosi orang lain dengan baik (Robbins, 2008: 324).

Lebih lanjut menurut Robbins, bukti yang ada memang menegaskan adanya perbedaan antara pria dan wanita dalam reaksi emosional dan kemampuan untuk membaca emosi orang lain. Perbandingan antar gender, wanita menunjukkan ekspresi emosional yang lebih besar daripada pria, mereka mengalami emosi secara lebih intens, dan mereka menunjukkan ekspresi emosi positif maupun negatif yang lebih sering, kecuali kemarahan. Tidak seperti pria, wanita juga menyatakan lebih nyaman dalam mengekspresikan emosi.

Tabel 3 Mutasi Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung Tahun 2014.

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai Masuk (orang)	Jumlah Pegawai Keluar (orang)
Januari	2014	0	0
Februari	2014	0	0
Maret	2014	0	0
April	2014	2	0
Mei	2014	0	0
Juni	2014	0	0
Juli	2014	0	0
Agustus	2014	1	0
September	2014	3	1
Oktober	2014	0	0
November	2014	0	0
Desember	2014	4	0
Total Jumlah		10	1

Sumber: Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung, 2015

Tabel 3 tersebut dapat diperoleh total jumlah pegawai masuk sebesar 10 orang yang berstatus pegawai negeri sipil, sedangkan total jumlah pegawai keluar sebesar 1 orang yang berstatus honorer. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai masuk (10 orang pegawai negeri sipil) daripada pegawai keluar (1 orang pegawai negeri sipil, pegawai yang keluar dikarenakan mutasi jabatan ke dinas pemerintahan lain) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung 2014.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh *Emotional Intelligence* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung”

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *emotional intelligence* dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas

Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung

1. Apakah *emotional intelligence* mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung ?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung ?
3. Apakah *emotional intelligence* dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

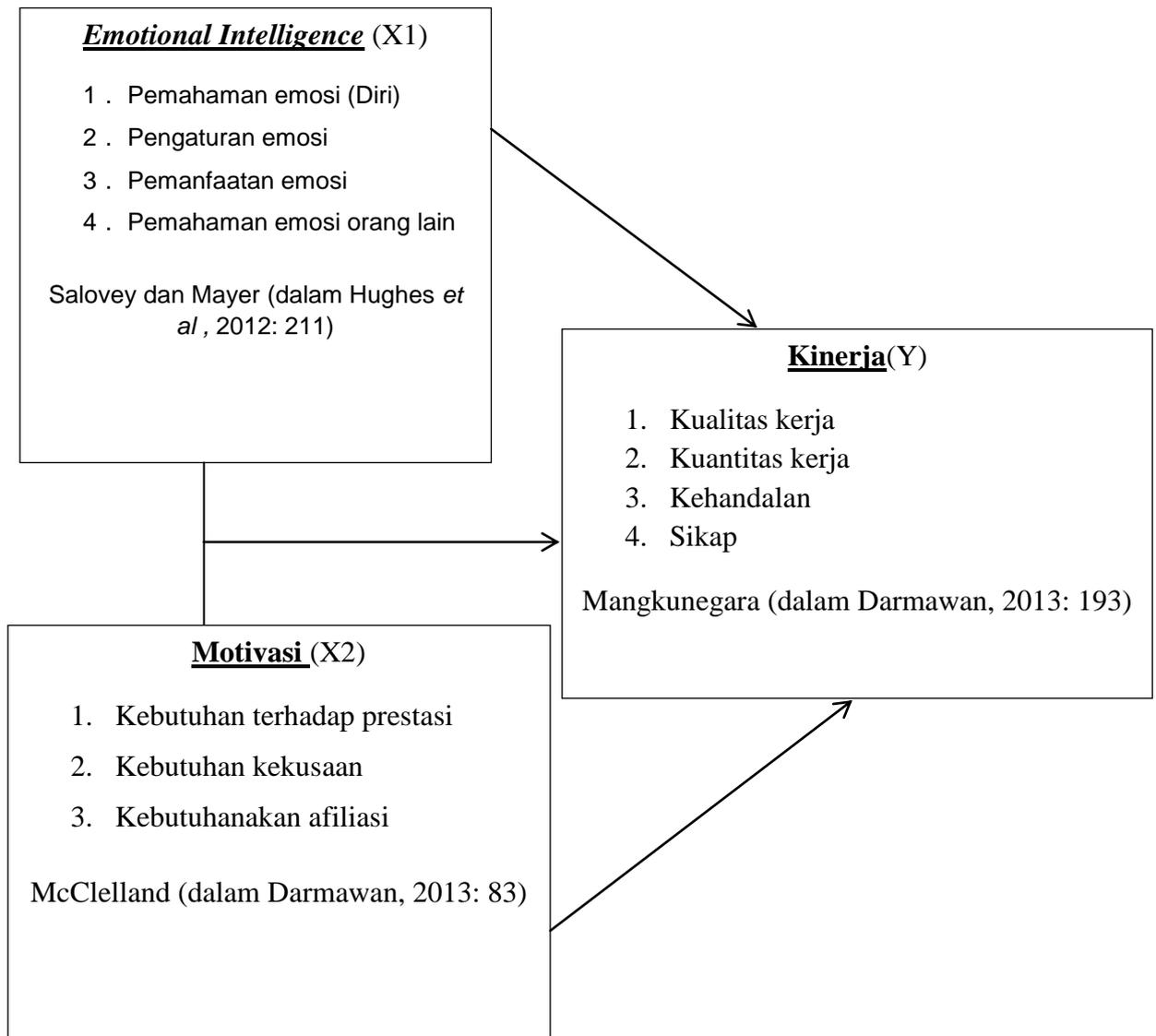
1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung .
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.

2. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lebih lanjut dan untuk menambah pengetahuan baru bagi penulis mengenai pengaruh *emotional intelligence* dan motivasi terhadap kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku kuliah.
3. Untuk memberikan yang bermanfaat bagi internal manajemen Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung dalam mengelola sumber daya manusia terkait permasalahan yang berhubungan dengan *emotional intelligence*, motivasi, dan kinerja karyawan.

D.Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka pikir

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi memiliki karakter yang berbeda antara individu satu dengan yang lain, serta memiliki kecerdasan emosional yang berbeda pula. Perbedaan tersebut tentunya akan berdampak pula pada keefektifitasan kinerja individu di dalam suatu organisasi. Kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu orang untuk mengenali perasaan mereka sendiri dan orang lain Salovey dan Mayer dalam Hughes *et al*, (2012: 210).

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosional (*emotional intelligence*)

Salovey dan Mayer dalam Hughes *et al*, (2012: 210):

1. Pemahaman emosi (diri), kemampuan memahami diri sendiri dan emosi orang lain dengan akurat.
2. Pengaturan emosi, kemampuan menghasilkan emosi untuk memfasilitasi pemikiran dan tindakan.
3. Pemanfaatan emosi, kemampuan untuk secara akurat memahami penyebab emosi dan makna yang mereka sampaikan.
4. Pemahaman emosi orang lain.

Setiap individu berpotensi termotivasi dapat terlihat dari bagaimana kinerja karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan, dalam melakukan aktivitasnya di perusahaan atau organisasi tidak lepas dari masalah dan berbagai kesulitan lainnya yang dapat memicu timbulnya motivasi pada karyawan. Ketika karyawan tidak termotivasi dapat menimbulkan efek negatif pada kinerja karyawan tersebut yang menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan tersebut.

Mc Clelland dalam Hasibuan, (2009:162), teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Indikator motivasi menurut Mc Clelland (dalam Darmawan, 2013: 83) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan terhadap prestasi, maksudnya adalah kebutuhan anggota-anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi di organisasi.
 - Adanya perasaan terikat dengan bidang tugasnya.
 - Berusaha mengetahui situasi sukar dan menantang.
 - Keinginan menerima tanggung jawab.
 - Standar prestasi kerja yang dapat diukur dan terpenuhi.
2. Kebutuhan terhadap kekuasaan, adalah kebutuhan anggota organisasi untuk mendapatkan penghargaan orang lain.
 - Senang berargumen dengan baik.
 - Mencari posisi yang dapat memberikan perintah.
 - Pentingnya simbol status untuk mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi, adalah kebutuhan anggota organisasi untuk bekerja sama dengan orang lain.
 - Senang bekerja sama dengan orang lain.
 - Berinteraksi dengan karyawan lain dan bersahabat dengan karyawan baru.
 - Kesiediaan untuk membantu orang lain.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Darmawan, (2013:193), yaitu :

1. Kualitas kerja : output, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja : output , dan perlu diperhatikan juga seberapa cepat dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Keandalan : mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kedisiplinan.
4. Sikap : sikap terhadap karyawan lain serta kerja sama.

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3 : *Emotional intelligence* dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2009: 1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian di atas mengandung beberapa pengertian secara luas:

- a. Manajemen adalah suatu seni dan ilmu, manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan kejadian serta gejala-gejala, sedangkan manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan nyata dan dapat mendatangkan manfaat. Manajemen adalah suatu proses yang dilaksanakan yang diawasi untuk mencapai tujuan, jadi suatu cara yang sistematis untuk melaksanakan suatu kegiatan.
- b. Manajemen adalah suatu penggabungan individu-individu yang melakukan suatu kegiatan yang telah tersusun secara sistematis guna mencapai tujuan yang diinginkan.

- c. Manajemen sendiri mengandung tujuan-tujuan yang dicapai berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yaitu, *planning, organizing, actuating, dan controlling.*

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2009: 9) mengemukakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Flippo dalam Hasibuan, (2009: 11) mengatakan “*personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*”. Artinya manajemen personalia adalah penyediaan kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, machines, materials, dan market.* Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari *Human Resource Management.*

Manajemen yang mengatur unsur manusia ini dahulu dikenal dengan istilah manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

C. *Emotional Intelligence*

1. Pengertian *emotional intelligence*

Salovey dan Mayer dalam Hughes *et al*, (2012: 210) kecerdasan emosi adalah sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu orang untuk mengenali perasaan mereka sendiri dan orang lain.

Pengertian lain menurut Goleman dalam Robbins, (2008: 335) kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka.

Uraian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu dalam mengelola emosi, mengendalikan emosi melalui pikiran dan perilaku. Kecerdasan emosional juga merupakan kecerdasan individu yang menggunakan emosi dan perilaku dengan baik dalam berbagai macam situasi yang berbeda.

2. Komponen-Komponen *Emotional Intelligence*.

Goleman (2005:43) mengungkapkan adanya lima wilayah kecerdasan emosi yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

Kemampuan ini berupa kesadaran diri (*Self Awareness*) dalam mengenal perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Tahap ini diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologis dan pemahaman tentang diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekuasaan perasaan. Sehingga tidak peka akan perasaan yang sesungguhnya yang berakibat buruk bagi pengambilan keputusan masalah. Kemampuan kesadaran diri ini adalah kemampuan dalam mengenali emosi diri sendiri dan pengaruhnya, mengetahui kekuatan dan batasan diri sendiri, dan keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri.

2. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang sangat tergantung pada kesadaran diri.

Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila: mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dari semua itu dengan cepat. Sebaliknya orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus-menerus bertarung melawan perasaan murung atau melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan dirinya sendiri. Terdapat kemampuan control diri yang bertujuan menjaga keseimbangan emosi dan bukan menekannya, karena setiap perasaan memiliki nilai dan makna. Kemampuan dalam menampilkan emosi yang wajar, selaras antara perasaan dan lingkungan. Menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Memotivasi Diri (*Motivating Oneself*)

Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Kemampuan seseorang diri (*Self-Motivation*) dapat ditelusuri melalui hal-hal sebagai berikut:

1. Cara mengendalikan dorongan hati
2. Derajat kecemasan yang berpengaruh terhadap unjuk kerja seseorang

3. Kekuatan berfikir positif
4. Optimisme
5. Keadaan *flow* (mengikuti aliran), yaitu keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah ke dalam apa yang sedang terjadi, pekerjaannya hanyater fokus pada satu objek.

4. Empati (*Empathy*)

Terdapat kemampuan *empathy* atau mengenal emosi orang lain yang dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Sebaliknya orang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan orang lain. Kunci untuk memahami perasaan atau emosi orang lain adalah kemampuan untuk membaca pesan nonverbal (misalnya gerak-gerik, ekspresi wajah). Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan Sosial (*Social Skills*)

Seni dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan sosial (*social skills*) yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Tanpa memiliki keterampilan seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan dengan orang lain.

Sesungguhnya karena tidak dimilikinya keterampilan-keterampilan

semacam inilah yang menyebabkan seseorang seringkali dianggap angkuh, mengganggu atau tidak berperasaan. Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Sedangkan menurut Salovey dan Mayer dalam Ivancevich *et al*, (2007:130) menekankan empat komponen kognitif, yaitu:

1. Suatu kapasitas untuk mempersepsikan emosi.
2. Untuk mengintegrasikannya dalam pikiran.
3. Untuk memahaminya.
4. Dan untuk mengelolanya secara efektif.

3. Indikator Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Berikut ini beberapa indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) Salovey dan Mayer dalam Hughes *et al* (2012: 211).

1. Pemahaman emosi (diri), kemampuan memahami diri sendiri dan emosi orang lain dengan akurat.
2. Pengaturan emosi, kemampuan menghasilkan emosi untuk memfasilitasi pemikiran dan tindakan.

3. Pemanfaatan emosi, kemampuan untuk secara akurat memahami penyebab emosi dan makna yang mereka sampaikan.
4. Pemahaman emosi orang lain.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan secara umum untuk sumber daya manusia, dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan untuk bekerja sama secara produktif serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Mc Clelland dalam Darmawan, (2013: 83) motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Definisi lain menurut Whittaker dalam Suwarni, (2008: 32) mendefinisikan sebagai berikut : “ *Motivation is broad term used in psychology to cover those internal conditions or states that activate or energize the organism and that lead to goal directed behavior* ”. Definisi menurut Whittaker dapat dipandang bahwa motivasi sebagai istilah yang sifatnya luas, yang digunakan dalam psikologi, yang meliputi kondisi-kondisi atau keadaan internal yang

mengaktifkan atau memberi kekuatan kepada organisme, dan mengarahkan tingkah laku organisme mencapai tujuan.

Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Robbins (2006: 213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi secara umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, tetapi di sini sasaran itu adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Uraian definisi beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja atau memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

Tiga unsur dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Unsur inilah yang mendapat perhatian yang paling besar bila berbicara tentang motivasi. Intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi.

Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu pergerakan atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Ini berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan dalam bentuk fisik maupun rohani.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi individu yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dapat ditimbulkan kondisi lingkungan seperti lingkungan tempat bekerja, seperti kebijakan- kebijakan, standar kerja, program kerja, sarana prasarana. Faktor internal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi antara lain pembawaan, pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan, harapan masa depan. Faktor internal dapat menimbulkan berbagai karakteristik pada individu seperti kemampuan kerja, semangat kerja, rasa kebersamaan dalam kelompok, prestasi atau produktivitas kerja (Suwarni, 2008).

3. Teori Motivasi

a. Teori X dan teori Y

Mc Gregor dalam Robbins, (2008: 225), mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut teori Y, Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi tersebut, Menurut teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh manajer:

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
4. Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas, semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan –pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam teori X, Mc Gregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya dengan teori Y:

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.

2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, tanggung jawab.
4. Karyawan mampu berbuat berbagai kepuasan inovasi yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu. Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu.

b. Teori kebutuhan Mc Clelland

Teori ini dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekannya dalam Robbins, (2008: 230). Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian, kekuatan, dan hubungan. Hal-hal ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pencapaian : dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan : kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3. Kebutuhan hubungan : keinginan untuk menjalani suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*)

- c. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow dalam Suwarni, (2008: 34) Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan seseorang identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dari rendah sampai yang paling tinggi adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri.

d. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan.

e. Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Herzberg dalam Robbins, 2008: 227). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) pengawasan (2) imbalan, (3) kebijaksanaan perusahaan, (4) kondisi kerja.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan,

atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi : (1) pencapaian prestasi, (2) pengakuan, (3) tanggung Jawab, (4) kemajuan, (5) pekerjaan itu sendiri. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor ekstrinsik tersebut sering disebut juga sebagai pemuas atau motivator.

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Mc Clelland dalam Darmawan, (2013: 83) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan terhadap prestasi, maksudnya adalah kebutuhan anggota-anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi di organisasi.
 - Adanya perasaan terikat dengan bidang tugasnya.
 - Berusaha mengetahui situasi sukar dan menantang.
 - Keinginan menerima tanggung jawab.
 - Standar prestasi kerja yang dapat diukur dan terpenuhi.
2. Kebutuhan terhadap kekuasaan, adalah kebutuhan anggota organisasi untuk mendapatkan penghargaan orang lain.
 - Senang beragumen dengan baik.
 - Mencari posisi yang dapat memberikan perintah.
 - Pentingnya simbol status untuk mempengaruhi orang lain.

3. Kebutuhan afiliasi, adalah kebutuhan anggota organisasi untuk bekerja sama dengan orang lain.
 - Senang bekerja sama dengan orang lain.
 - Berinteraksi dengan karyawan lain dan bersahabat dengan karyawan baru.
 - Kesiediaan untuk membantu orang lain.

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2002: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah perilaku ke arah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut (Hughes *et al*, 2012:311).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: kepandaian, keahlian, dan ketersediaan sumber daya kunci dapat mempengaruhi perilaku pengikut dalam pencapaian tujuan organisasi (Hughes *et al*, 2012: 312).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu berdasarkan tanggung jawab yang di bebaskan kepada karyawan.

2. Pendekatan Untuk Mengukur Kinerja.

Mengelola kinerja dengan berfokus pada berbagai sifat, perilaku, atau hasil karyawan. Selain itu dapat mengukur kinerja secara relatif, dan membuat seluruh perbandingan di antara kinerja para individu. Pada akhirnya dapat mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang menyertakan ukuran sebelumnya, sebagaimana dibuktikan melalui pendekatan kualitas untuk mengukur kinerja Noe *et al*, (2010: 467).

- Pendekatan perbandingan

Pengukuran kinerja mensyaratkan penilaian untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain, ada tiga teknik pada pendekatan perbandingan : pemeringkatan, penyaluran, secara paksa, dan perbandingan pasangan.

- Pendekatan atribut

Berfokus pada sejauh apa individu memiliki sifat-sifat tertentu yang diyakini berdaya tarik bagi keberhasilan perusahaan, teknik itu menggunakan pendekatan yang mendefinisikan serangkaian sifat seperti: inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing, serta mengevaluasi para individu.

- Pendekatan perilaku

Berusaha menjabarkan berbagai perilaku karyawan yang harus ditunjukkan secara efektif pada pekerjaan.

- Pendekatan hasil

Pendekatan ini berfokus pada pengelolaan tujuan, hasil-hasil kerja atau kelompok kerja yang dapat diukur. Pendekatan ini berasumsi bahwa subjektivitas dapat dihilangkan dari proses pengukuran dan hasilnya merupakan indikator terdekat dari kontribusi seseorang terhadap efektivitas organisasi.

- Pendekatan kualitas

Dua karakteristik dari pendekatan ini adalah orientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan.

Tolak ukur penilaian kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang mendorong organisasi mencapai tujuan. Syarat-syarat penilaian dan indikator penilaian kinerja pendekatannya sama dan dapat diputar balikan penggunaannya.

Beberapa organisasi menggunakan penilaian kinerja untuk hasil yang bersifat kualitatif dan indikator kinerja untuk keadaan yang bersifat kualitatif

(Darmawan , 2013: 178).

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum manfaat dari penilaian kinerja (Darmawan, 2013: 178).

1. Sebagai masukan bagi para pemimpin untuk membantu dan mengarahkan karyawan untuk memperbaiki kinerja di masa depan.
2. Untuk melaksanakan perbaikan dan menyempurnakan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti:
 - a. Menyelaraskan upah/gaji atau insentif para karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
 - b. Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, atau kegagalan karyawan yang akan dinilai
 - c. Membantu perbaikan kegiatan pelatihan, berupa penyusunan kurikulum atau memilih karyawan yang disertakan dalam kegiatan pelatihan.
 - d. Memberikan informasi bagi karyawan untuk menyusun perencanaan karier.
 - e. Hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk diagnosa masalah-masalah organisasi non-profit yang harus dicari penyelesaiannya.

4. Indikator Kinerja

Unjuk kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja. Pada hakekatnya, penilaian kinerja merupakan suatu

evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Sebelum mengukur kinerja terlebih dahulu harus ditetapkan kriterianya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator menurut Mangkunegara dalam Darmawan, (2013: 193), yaitu:

1. Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja: output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi seberapa cepat dapat menyelesaikan pekerjaan extra.
3. Kehandalan: mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kedisiplinan.
4. Sikap: sikap terhadap organisasi dan pekerjaan serta kerja sama.

Berdasarkan uraian di atas, indikator kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep kinerja menurut Mangkunegara dalam Darmawan, (2013: 193).

F. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat hasilnya.

Penelitian ini dilakukan oleh Handayani, Sutrisno, dan Iswono (2011: 17) dengan judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen Jember”. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
- b. Ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan
- c. Ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

Penelitian kedua, yaitu penelitian oleh Kulkarni, Janakiram dan Kumar (2009:161) dengan judul “*Emotional Intelligence and Employee Performance as an Indicator for Promotion a Study of Automobile Industry in The City of Belgam, Karnataka India*”. Penelitian ini menggunakan alat analisis linier berganda. Penelitian ini telah menghasilkan beberapa hasil penting yang memiliki implikasi bagi penelitian dan praktek. Penelitian ini pada manajer dan supervisor kecerdasan emosional dan kemampuan mereka untuk bekerja efektif di tempat kerja diidentifikasi mereka tidak mampu mengelola kecerdasan emosional mereka, yang memiliki dampak langsung pada pekerjaan mereka. Selanjutnya, tingkat kecerdasan dan kinerja manajer dan supervisor dari yang sedang sampai yang rendah, keterampilan ini menjadi dikembangkan untuk mencapai produktivitas karyawan yang lebih tinggi dan untuk meningkatkan citra regenerasi.

Penelitian yang ketiga, yaitu penelitian oleh Saptoto (2010: 19) dengan judul “*Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif SMU Negeri 8 Yogyakarta*”. Penelitian ini menggunakan alat regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah secara umum terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan kemampuan *coping* adaptif. Semakin tinggi

kecerdasan emosi seseorang, maka akan semakin tinggi pula kemampuan *coping* adaptifnya. Semakin rendah kecerdasan emosi seseorang, maka akan semakin rendah pula kemampuan *coping* adaptifnya.

Penelitian yang keempat, yaitu penelitian oleh Susan, Gakure, Kiraithe, and Waititu (2012: 195) dengan judul “ *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to The Police Force In Nairobi, Kenya*”. Penelitian ini menggunakan alat analisis linier berganda dengan hasil penelitian sebagai berikut. Berdasarkan temuan peneliti adalah logis untuk menyimpulkan bahwa kinerja kepolisian dapat ditingkatkan dan dengan waktu memenuhi kepuasan pelanggan adalah logis untuk mengartikulasikan bahwa fenomena saat ini kinerja kepolisian menurun dapat dibalik jika pemerintah dan pemaku kepentingan lainya memastikan bahwa polisi yang cukup termotivasi. Polisi juga harus bersedia untuk berubah dan memiliki kemampuan yang diperlukan yang diperlukan. Polisi juga harus menyadari tingkat motivasi dan bagaimana mereka berdampak pada kinerja dalam rangka merangkul perubahan positif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini akan mengambil sampel pada pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.

B. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010:2), ada 3 jenis riset atau penelitian, yaitu: penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian eksploratori, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM.

2. Penelitian deskriptif, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.
3. Penelitian kausal, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa penelitian ini termasuk ke dalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

C. Sumber Data

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran 2006:60). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:
 - a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung, seperti jumlah pegawai, tingkat pendidikan dan golongan, tingkat absensi pegawai, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.
2. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari *website*, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi 2, yaitu:
 - a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2006: 25), populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel merupakan subkelompok atau sebagian dari populasi, sehingga peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung dengan menggunakan metode penentuan besarnya sampel dengan menggunakan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut (Sanusi, 2011:101):

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad n = \frac{158}{1+158(0,05)^2} = 113$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

E : Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau yang diinginkan(5%).

Perhitungan rumus di atas menjelaskan dengan (e) atau tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 5% maka ukuran sampel minimal yang diteliti adalah berjumlah 113 orang dari seluruh populasi. Guna menentukan porsi penyebaran sampel pada pegawai, digunakan rumus *stratified random sampling*, teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata proporsional (Sugiyono, 2013: 82). Jumlah anggota sampel berstrata dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *proportional random sampling*:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot N$$

Keterangan :

n_i = jumlah anggota sampel menurut strata

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi menurut strata

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Tabel 4. Tabel Distribusi Sampel

Sub. Bagian/ bidang	Ukuran Sampel
Kadis	1
Sekdis	1
Sub. Bagian Umum	$n_i = \frac{32}{158} \times 113 = 23$
Sub. Bagian Keuangan	$n_i = \frac{26}{158} \times 113 = 18$
Sub. Bagian Perencanaan	$n_i = \frac{12}{158} \times 113 = 9$
Bidang Hortikultura	$n_i = \frac{20}{158} \times 113 = 14$
Bidang tanaman Pangan	$n_i = \frac{21}{158} \times 113 = 15$
Prasarana dan Sarana Pertanian	$n_i = \frac{20}{158} \times 113 = 14$
Badan Permodalan, Pengolahan, dan Pemasaran Hasil	$n_i = \frac{25}{158} \times 113 = 18$

Sumber: dikembangkan peneliti untuk kepentingan penelitian

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam membahaskan penelitian skripsi ini. Tiga metode penelitian yang utama dalam sebuah penelitian (Sekaran, 2006:68) yaitu:

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mewawancarai responden untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai isu yang diteliti.

Wawancara terbagi atas dua bagian, yaitu:

a. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan kepada responden.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur adalah wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

2. Kuesioner

Menurut Sekaran (2006:82), kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai

macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner ini dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarakan melalui email kepada responden.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3.
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3. Observasi

Metode ini adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, dengan melihat dan mengamati secara langsung perilaku karyawan.

F. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dengan cara penyetaraan kuesioner *valid* dan *reliabel*. Instrumen dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dan reliabilitas, uji ini ditunjuk untuk mengetahui apakah kuesioner yang diajukan layak atau tidak.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Mengukur validitas peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Sanusi, 2011: 77):

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = ukuran sampel (responden)

Uji validitas diukur melalui kriteria berikut ini:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan *valid*, jika sebaliknya maka tidak valid.
- b. Probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dapat dikatakan *valid*, jika sebaliknya tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

$$R_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut ini:

1. Apabila $r_{ii} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel.
2. Apabila $r_{ii} < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan tidak reliabel.

G. Analisis Data

1. Deskripsi Hasil Survei

Analisis data ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari objek penelitian yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung. Menggunakan rumus analisis linear berganda:

$$\text{I. } Y = a_0 + b_1X_1 + E$$

$$\text{II. } Y = a_0 + b_2X_2 + E$$

$$\text{III. } Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Y : Kinerja pegawai

X1 : *Emotional intelligence*

X2 : Motivasi

a_0 : Konstanta

b_1 : koefisien X1

b_2 : koefisien X2

E : *error*

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka H_a didukung, H_0 tidak didukung
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka H_a tidak didukung, H_0 didukung

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel dependen.

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \sigma$.

Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$:

- a. $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.
- b. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan.

(Sugiyono, 2005:218)

I. Variabel Penelitian dan Definisi Operasi Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang

digunakan dalam penelitian ini adalah *emotional intelligence* dan motivasi.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjabaran dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Emotional Intelligence (X1)	Kecerdasan emosional adalah sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu orang untuk mengenali perasaan mereka sendiri dan orang lain. Salovey dan Mayer (dalam Hughes <i>et al</i> , 2012: 210)	<u>Emotional intelligence</u> (x1) 1. Pemahaman emosi (Diri) 2. Pengaturan emosi 3. Pemanfaatan emosi 4. Pemahaman emosi orang lain Salovey dan Mayer (dalam Hughes <i>et al</i> , 2013: 210)	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah

<p>Motivasi (X2)</p>	<p>Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan.</p> <p>Mc Clelland (dalam Darmawan, 2013: 83)</p>	<p><u>Motivasi X2</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan terhadap prestasi 2. Kebutuhan kekuatan 3. Kebutuhan akan afiliasi <p>Mc Clelland (dalam Darmawan, 2013: 83)</p>	<p>seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala titik (STS, TS, N, S, ST). (sekaran, Uma</p>
<p>Kinerja pegawai (Y)</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Mangkunegara (dalam Darmawan, 2013: 193)</p>	<p><u>Kinerja Y</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehandalan 4. Sikap <p>Mangkunegara (dalam Darmawan, 2013: 193)</p>	<p>2006: 31)</p>

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai *emotional intelligence* dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yang dilakukan oleh penulis, maka kesimpulannya adalah penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *emotional intelligence* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut diterangkan sebagai berikut:

- a. Variabel *emotional intelligence* dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,005 < 0,05$ dan t hitung $(2,888) > t$ tabel $(1,658)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, dengan demikian secara parsial variabel *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yang berarti

bahwa jika *emotional intelligence* meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

- b. Variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,013 $< 0,05$ dan t hitung (2,532) $>$ t tabel (1,658), maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yang berarti bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
- c. Variabel *emotional intelligence* dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,005 $< 0,05$ dan t hitung (2,888) $>$ t tabel (1,658), maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, dan Variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,013 $< 0,05$ dan t hitung (2,532) $>$ t tabel (1,658), maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, dengan demikian secara parsial variabel *emotional intelligence* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yang berarti bahwa jika *emotional intelligence* dan motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.
- d. Hasil pengaruh uji signifikan simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari α sebesar 0,05, yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- e. Hasil uji koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja, sebesar 10,3% pengaruh dari variabel penelitian selebihnya 89,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Untuk pegawai kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.
 - a. Hasil total skor kuesioner menunjukkan bahwa pertanyaan tentang indikator *emotional intelligence* (X1) yaitu pemahaman emosi (orang lain) memiliki total skor paling rendah diantara indikator pemahaman emosi (diri), pengaturan emosi, dan pemanfaatan emosi: saya bisa merasakan apa yang orang lain rasakan (X1.4.1), saya mampu menghargai pendapat orang lain (X1.4.2), saya mampu meredam emosi orang lain (X1.4.3), menandakan rasa kepekaan diri antar pegawai satu dengan yang lain perlu ditingkatkan seharusnya pegawai dapat belajar untuk mencoba memahami dan merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu menerima pendapat orang lain serta mencoba untuk menenangkan atau meredam emosi antara pegawai yang satu dengan yang lain. Hal ini dapat memudahkan pegawai dalam berinteraksi, saling memahami dan saling menghargai disaat bekerja.

- b. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pertanyaan tentang indikator motivasi (X2) yaitu kebutuhan terhadap kekuasaan: saya selalu mencari celah untuk menggunakan wewenang saya kepada kepada orang yang jabatannya lebih rendah dari saya (X2.2.2), saya ingin meningkatkan karir saya agar dapat berkuasa terhadap orang lain (X2.2.3), masih banyak responden/ pegawai setuju bahkan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Seharusnya pegawai tidak perlu mencari celah untuk menggunakan wewenangnya kepada orang yang jabatannya lebih rendah dengan semena-mena, dan meningkatkan prestasi dalam karir merupakan tujuan positif namun perlu digaris bawahi meningkatkan karir hanya untuk berkuasa dalam hal yang tidak benar di tempat kerja merupakan tindakan yang negatif serta dapat menimbulkan permasalahan baru antar pegawai dengan atasan.
2. Untuk manajemen kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.
 - a. Hasil total skor kuesioner menunjukkan bahwa pertanyaan: saya selalu bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan (Y2.3.1) pada variabel kinerja (Y) memiliki skor terendah terlihat masih ada beberapa pegawai yang masih belum menaati kedisiplinan seperti waktu kehadiran dan saat pulang kerja. Ada beberapa pegawai yang terlambat saat datang dan pulang sebelum jam kerja selesai, maka dari itu perlu adanya

peningkatan pengawasan yang ketat dari manajemen terhadap jam kerja pegawai.

- b. Kepala dinas atau pimpinan sebaiknya memperhatikan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawainya semisal dengan rutin melakukan seminar tentang *emotional intelligence*, atau pelatihan dalam tujuan meningkatkan kecerdasan emosional.

C. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.
- b. Uji validitas dalam penelitian ini masih menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan rumus lain, misalnya analisis faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence*, AlihBahasa: T. Hermay. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Hughes, Richard L. 2012. *Leadership* edisi ketuju. Salemba Humanika. Jakarta.
- Handayani, Rika Indra., Sutrisno., & Iswono, Sugeng. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen View View Hotel & Resort Bondowoso*. Artikel Ilmiah Universitas Jember.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Edisi Revisi Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert & Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Ed.7. Jakarta: Erlangga.
- Kulkarni, Praveen M., Janakiram., & Kumar. 2009. *Emotional Intelligence and Employee Performance as an Indicator for Promotion, a Study of Automobile Industry in the City of Belgaum, Karnataka, India. International journal of Business and management*. Vol 4 No 4. Pp 161-170.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Klaten PT INTAN SEJATI.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi, edisi 12*. Jakarta. Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sanusi, Anwar.2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Saptoto, Ridwan. 2010. *Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif SMU Negeri 8 Yogyakarta*. Jurnal Psikologi. Vol 37 No. 1. Pp 13-22

Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Susan, Were M., Gajure, R. W., Kiraithe, E.K., & Waititu, A.G. 2012. *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya*.*International Journal of Business and Social Science*.Vol. 3 No. 23.Pp 195-204.

Suwarni, Anik. 2008. *Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasiter hadap kinerja Dosen di program studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta*. Tesis Pasca Sarjana. Universitas Sebelas Maret.

_____. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil