

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2009:548-549), kinerja yaitu perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga menjadi sebuah prestasi dalam mencapai tujuan yang ditunjukkan dalam tingkah laku yang ditampilkan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kinerja yang telah ditetapkan perusahaan pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan Warung Mak Beng Ubud tahun 2019 seperti pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan
Pada Warung Mak Beng Ubud Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (org)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah keseluruhan hari kerja seharusnya (hari)	Karyawan yang absen	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Presentasi Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)= (2)x(3)	(5)	(6)= (4)-(5)	(7)= (5) : (4) x100 %
Januari	33	27	891	55	845	0,61
Februari	33	24	792	60	752	0,75
Maret	33	27	891	43	841	0,48
April	33	26	858	58	818	0,67
Mei	33	27	891	49	850	0,54
Juni	33	27	891	40	845	0,45
Juli	33	27	891	70	844	0,78
Agustus	33	27	891	51	847	0,57
September	33	26	858	52	816	0,60
Oktober	33	27	891	40	851	0,44
November	33	26	858	44	814	0,51
Desember	33	27	891	80	841	0,89
Rata - rata						0,73

Sumber : Warung Mak Beng Ubud (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas maka dapat dijelaskan bahwa absensi dari awal bulan Januari sampai Desember 2019 yang rata- rata mencapai 0,73 % yang tergolong baik karena masih kurang dari 3 % (Gorda, 2004:152). Namun absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2019 mengalami fluktuasi dan karyawan yang tidak bekerja paling banyak adalah bulan Desember. Tingkat absensi yang berfluktuasi akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Warung Mak Beng Ubud.

Untuk dapat tercapainya kinerja yang baik tidak lepas adanya kecerdasan emosi, yang diyakini seharusnya dimiliki setiap karyawan. Penelitian Goleman dalam Wibowo (2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan

emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2015) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiat (2016) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kecerdasan emosional sangatlah penting dimiliki setiap karyawan karena Warung Mak Beng Ubud merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *hospitality* yang akan mengedepankan pelayanan. Kecerdasan emosional merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal dan tentunya memberikan kinerja yang memuaskan pada perusahaan. Namun kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Warung Mak Beng Ubud karyawan masihlah belum memuaskan.

Saat melakukan pelayanan pada tamu karena terlalu sibuk ataupun kecapean saat bekerja waiter yang bertugas terkadang kurang tersenyum atau bahkan cemberut dan saat tamu ingin menanyakan sesuatu waiter atau waitress hanya menjawab singkat saja. Tamu yang berkunjung akan merasa kurang nyaman saat dilayani oleh waiter yang cemberut, Sehingga akan dapat menimbulkan kesan yang kurang ramah. Pentingnya pengendalian diri dan kemampuan dalam mengelola emosi, agar pelayanan dapat optimal sangat

diperlukan agar menunjang kinerja. Demi tercapainya tujuan perusahaan karyawan juga memerlukan motivasi agar terdorong untuk bekerja lebih rajin, dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat lagi. Menurut Wibowo (2014, P. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Memberikan motivasi merupakan salah satu cara agar dapat meningkatkan kegairahan kerja dan mengurangi tingkat absensi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika (2017) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta didukung oleh penelitian yang juga dilakukan oleh Prasetyo (2003) menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perusahaan berusaha semaksimal mungkin agar karyawan termotivasi salah satu cara agar karyawan lebih termotivasi, yaitu dengan cara memberikan motivasi secara finansial. Pemberian motivasi finansial dapat dilihat dari pemberian gaji pada Warung Mak Beng Ubud tahun 2019 seperti pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar Penerimaan Gaji Karyawan
Pada Warung Mak Beng Ubud Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Uang makan	Total Gaji Karyawan (Rp)
1	Manager	1	3.500.000	700.000	4.200.000
2	Cashier	4	1.200.000	400.000	1.600.000
3	Waiter/waitress	10	1.200.000	400.000	1.600.000
4	Cook	8	1.400.000	400.000	1.800.000
5	Steward	3	1.200.000	400.000	1.600.000
6	Security	3	1.200.000	-	1.200.000
7	Bar	4	1.200.000	400.000	1.600.000
	Total	33	10.900.000	2.700.000	13.000.000

Sumber : Warung Mak Beng Ubud (2019)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas maka dapat diketahui bahwa gaji karyawan rata - rata dibawah Rp.2.000.000. Menurut Perda yang membahas tentang pemberian upah minimum kabupaten (UMK) dinyatakan bahwa tingkat minimal UMK Gianyar pada tahun 2019 sebesar RP. 2.421.000. Maka dapat disimpulkan total gaji yang diterima karyawan masih banyak yang berada di bawah UMK yang telah ditetapkan. Banyak karyawan yang mengeluh terhadap gaji yang diberikan, hal tersebut tentunya mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Kinerja karyawan dibutuhkan untuk mencapai tujuan Warung Mak Beng Ubud yaitu memberikan pelayanan yang dapat memuaskan para pengunjung dengan maksimal. Berdasarkan uraian diatas sangat relevan dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Ubud”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Mak Beng Ubud ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Mak Beng Ubud?
- 3) Apakah kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Warung Mak Beng Ubud ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Warung Mak Beng Ubud?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Warung Mak Beng Ubud?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Warung Mak Beng Ubud ?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun empiris Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Empiris

a) Bagi Mahasiswa

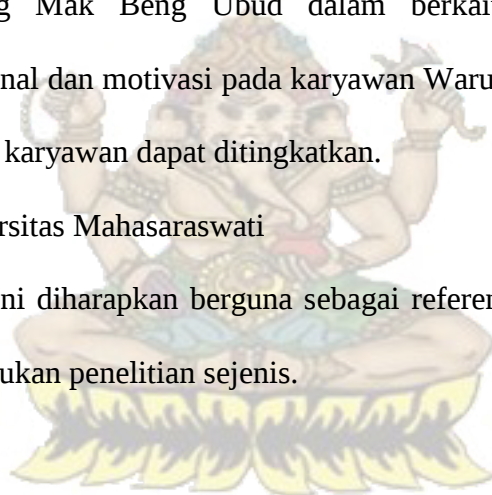
Penelitian ini menjadikan mahasiswa mampu mengaplikasikan teori yang telah di peroleh di bangku perkuliahan dan mengaplikasikan pada organisasi khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen Warung Mak Beng Ubud dalam berkaitan dengan kecerdasan emosional dan motivasi pada karyawan Warung Mak Beng Ubud agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

3) Bagi Universitas Mahasaraswati

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan meskipun kecerdasan intelektual dari masing – masing pribadi karyawan sangat dibutuhkan namun walaupun memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tidaklah cukup untuk mengantarkan seseorang menuju kesuksesan. Menurut Goleman (2005) tentang pengembangan kecerdasan emosional, orang-orang sukses selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi juga memiliki stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, mampu mengendalikan stres, tidak mudah putus asa, dan lain- lain. Pengalaman-pengalaman demikian memperkuat keyakinan bahwa disamping kecerdasan intelektual juga ada kecerdasan emosional. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah mereka yang mampu mengendalikan diri (mengendalikan emosi), memelihara dan memacu motivasi untuk terus berupaya dan tidak mudah menyerah atau putus asa, mampu mengendalikan dan mengatasi stres, mampu menerima kenyataan. Perusahaan atau organisasi merupakan tempat dimana seseorang dapat berinteraksi dan mengembangkan keterampilannya.

Dalam pengembangan kecerdasan emosional karyawan, perusahaan berperan dalam memberikan motivasi, membentuk kepercayaan, dan mengembangkan keterampilan (skill) yang harus dimiliki karyawan. Wahyuningsih (2004:27) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi,

menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih percaya diri, lebih bahagia, dan sukses dalam dunia kerja. Mereka yang lebih mampu menguasai emosinya, dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, mampu mengelola stress dan memiliki kesehatan mental yang baik.

2.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor- faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman (2009) ada dua faktor antara lain :

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada pada diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang terganggu dapat memungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya adalah pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi :

- a) Stimulus itu sendiri, merupakan salah satu faktor yang akan dapat mempengaruhi suatu keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi yang di miliknya tanpa distorsi.

- b) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosional, Objek lingkungan yang akan melatarbelakangi merupakan kesatuan yang sangat sulit dipisahkan.

2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat lima indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2009:170) yaitu :

1) Mengetahui emosi

Mengetahui emosi diri yaitu mengetahui apa yang dirasakan seseorang pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Semakin tinggi kesadaran diri, semakin pandai dalam menangani perilaku negatif diri sendiri.

2) Mengelola emosi

Menjaga emosi sangat penting dalam menjaga kesejahteraan hidup. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tidak akan dengan mudah larut dalam perasaan. Ketika kebahagiaan akan datang, mereka tidak akan mengungkapkan dengan berlebihan begitu juga saat kesedihan datang mereka dapat meredam dan tidak ikut terlarut dalam kesedihan tersebut.

3) Motivasi diri

Motivasi merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan yang tinggi namun kurang mendapat motivasi, juga akan berpengaruh kepada

prestasi yang kurang maksimal. Prestasi kerja akan baik jika diikuti dengan motivasi yang kuat.

4) Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk Mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan mengenali emosi orang lain adalah merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami persepektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam- macam orang.

5) Membina hubungan

Dalam rangka membangun hubungan social yang harmonis, maka harus memperhatikan identitas diri dan kemampuan berkomunikasi. Jadi, keterampilan sosial merupakan seni mempengaruhi orang lain.

2.1.4 Pengertian Motivasi

Menurut Mulyasa (2003:112) motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi menurut Handoko (2006:150), merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.5 Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi

Organisasi atau perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dan perusahaan ingin memanfaatkan potensi tersebut dengan optimal sehingga mutlak diperlukan perubahan dan peningkatan pemberian motivasi kepada karyawan. Menurut Sedarmayanti (2007:269) menyatakan bahwa ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi, yaitu :

1) Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan penjabaran dari sikap dan minat serta kebutuhan yang dibawa seseorang dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu satu dengan lainnya akan berbeda dan akan menyebabkan motivasi dalam situasi kerja yang berbeda pula.

2) Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang secara karakteristik memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada suatu pekerjaan yang tidak memuaskan. Pemahaman mengenai hubungan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja meningkat menimbulkan minat yang besar dalam peranan motivasi terhadap peningkatan operasi perusahaan sehari-hari.

3) Karakteristik situasi kerja

Faktor ini terdiri dari dua kategori, yaitu :

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi sikap, tindakan rekan kerja dan pimpinan. Pimpinan sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dengan sisi tauladan dan intruksi melalui imbalan dan

sanksi yang berkisar dari peningkatan upah, promosi jabatan sampai kritik, penurunan pangkat dan pemecatan.

b) Tindakan organisasi

Seluruh kebijaksanaan organisasi menyangkut metode yang digunakan untuk membalas jasa kepada karyawan, semua terjelma dalam tindakan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi kerja para karyawan.

2.1.6 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) yaitu :

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan.

2) Semangat kerja

Semangat kerja keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai untuk memulai suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan dari orang lain, Kreatifitas merupakan kemampuan seorang pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi– kombinasi sehingga menemukan suatu yang baru.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.7 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Umar (2008:104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu keterampilan. Atau kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative yang dimiliki.

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.1.8 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

2.1.9 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Robert L.Mathis (2006:378) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jurnal yang hasilnya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, tingkat dimana hasil yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehandalan

Kehandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan *supervise minimum*, kehandalan yakni mencakup

konsisten kerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.10 Hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

2.1.11 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Segal (2000:27) menyatakan pentingnya pengaruh kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja di samping juga berperan dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan dalam memilih pasangan hidup. Kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Goleman (2006:44) kecerdasan emosional memiliki pengaruh di antaranya mencakup aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi atau

frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Lebih lanjut dikatakan oleh Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan karier (peningkatan kinerja seseorang), sedangkan 80% adalah sumbangan faktor lain termasuk kecerdasan emosional. Dari kedua pendapat para ahli dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.12 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya motivasi manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya, tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja menurut Gorda (2006:129) motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan usaha dan keinginan dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya.

Motivasi memiliki efek yang besar terhadap kinerja, menurut Gagne (2005) Motivasi merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dashyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.13 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2011:2) mengungkapkan bahwa prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua.

Hasibuan (2010:141) dalam penelitiannya menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan agar mereka mau bekerja sama secara produktif untuk berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari beberapa pernyataan para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi memiliki pengaruh yang dapat menunjang kinerja akan diberikan karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun
1	Suryawan	Pengaruh motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Surya Bali Indah Denpasar.	2010
2	Eva Kris	Pengaruh kecerdasan emosional, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semeru Karya Tabanan.	2009
3	Bawa	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Dewata.	2011