

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Dalam era sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan dari organisasi yang diharapkan. Jadi sebuah organisasi perlu bisa mengontrol dan mengelolah sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya (Nurliani *et al.*,2019).

Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Salah satu sebab yang dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan termasuk dalam ukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuanbersama dalam jangka waktu tertentu (Marzuki *et al.*,2018). Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang

perusahaan miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektifitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional.

Mangkunegara (2015: 67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins 2014) . Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Pada kondisi sebenarnya Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan menurut pengamatan peneliti, terdapat masalah yaitu masih rendahnya kinerja karyawan. Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan kepala bagian umum bahwa Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut masih belum dapat direalisasikan karena masih terdapat karyawan yang belum bisa mengarahkan dirinya kedalam hal yang dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dalam melayani masyarakat masih kurang maksimal. Dimana semestinya itu merupakan kewajiban karyawan dalam melayani pelanggan. Terkait dari permasalahan kinerja karyawan tersebut, adapun jumlah keluhan pelanggan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan tahun 2019 adalah 3.154 keluhan. Ini membuktikan bahwa

masih rendahnya kinerja karyawan sehingga mendapatkan keluhan dari pelanggan.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional (EQ) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Sebelum itu kecerdasan intelektual (IQ) dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat menghantarkan individu pada keberhasilan, tetapi dalam kenyataan tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan pendekatan rasional sebagai produk berfikir. Keterampilan lain yang perlu manusia miliki adalah pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain, mengontrol emosi yang tidak produktif dan sebagainya. Oleh karena itu diperlukan kecerdasan lain yang terutama menekankan pada bagaimana mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar.

Menurut Cooper dan Sawaf (dalam Sihombing, 2017) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh manusia. Kecerdasan emosional membutuhkan perasaan pengawasan, belajar mengenali, menghargai perasaan dalam diri mereka sendiri dan orang lain dan merespon dengan tepat, efektif menerapkan energi emosional dalam kehidupan sehari-hari. Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam

hubungan dengan orang lain. Salah satu karakteristik bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi terdiri dari kesadaran emosional, self-manajemen, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Penelitian Irma Mulyasari (2018), Ningrum Ramadhani (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal ditemukan masalah masih rendahnya kecerdasan emosional karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yang dapat dilihat dari karyawan yang kurang dapat mengendalikan emosi dirinya sendiri. Dari data yang diperoleh dari bagian personalia, diperoleh tingkat pendidikan karyawan yang dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan Pada Bagian Teknik
Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan

Pendidikan	Jabatan			Jumlah
	Pelaksana Teknik	Perencanaan Teknik	Perawatan Teknik	
SMA	29	-	2	31
SMK	7	-	1	8
S1	3	2	1	6
Jumlah				45

Sumber: Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan

Tabel 1.1 diatas menunjukkan mayoritas karyawan pada bagian teknik Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yaitu, SMA sebanyak 31 orang, SMK sebanyak 8 orang dan S1 sebanyak 6 orang. Dari hasil data yang

diperoleh masih ada sebagian besar karyawan yang belum bisa mengendalikan emosinya yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Menurut Daniel Goleman dalam Mangkunegara (2017:93) “menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Orang yang latar belakang pendidikannya lebih rendah akan lebih sulit untuk mengendalikan emosi dirinya, karena pendidikan yang didapat masih terbatas. Rendahnya kecerdasan emosional karyawan, akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan juga rendah. Hal ini disebabkan emosi yang kurang dikendalikan akan mengurangi niat untuk membantu rekan kerja bahkan bisa memicu timbulnya masalah antar karyawan. Kecerdasan emosional yang rendah juga akan membawa dampak negatif bagi perusahaan, karena rendahnya kualitas kinerja dari karyawan kepada anggota dan pelanggan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

Pentingnya kecerdasan emosional seseorang akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan dapat memberikan pekerjaan yang baik bagi organisasi. Kunci utama keberhasilan organisasi untuk menjadi karyawan yang berkualitas, profesional dan bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat terus dipelihara dan ditingkatkan serta diarahkan pada peningkatan sumber daya manusia. Oleh karena itu yang harus dilakukan pihak organisasi adalah memotivasi karyawan tersebut agar dapat mengendalikan emosinya dan agar dapat bekerja secara maksimal.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang diberi motivasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian, pemberian motivasi ekstrinsik yang tinggi kepada seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi: 2015). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan yang dikenal dengan teori hygiene, Menurut Herzberg (Luthans:2011). Motivasi ekstrinsik yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat penghargaan atas hasil kerja kerasnya akan semakin termotivasi untuk memacu kinerjanya menjadi semakin baik. Penelitian Edi Sugiono dan Widia Rachmawati (2019) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ahmad Dedi dkk (2016) menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Muslih (2017) menyatakan motivasi ekstrinsik tidak selalu dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil observasi dan wawancara awal ditemukan masalah masih rendahnya motivasi ekstrinsik terhadap karyawan Perumda Titra Amertha Buana Kabupaten Tabanan. Karyawan kurang bersemangat memotivasi dirinya sendiri maupun orang lain untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, karena tidak adanya dorongan dari perusahaan. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan dari organisasi tersebut dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi bagi para karyawan sangatlah penting.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasional. Adanya dukungan organisasional yang tinggi akan berpengaruh terhadap karyawan (meningkatkan kepuasan kerja, suasana hati yang positif, dan mengurangi tekanan psikologis), yang kemudian dapat berpengaruh terhadap perusahaan (meningkatkan komitmen afektif dan kinerja, serta menurunnya keluar-masuk karyawan). Dukungan organisasional akan membuat karyawan mempunyai sikap mental dan pikiran yang positif karena puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015:278) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar

organisasi menyesuaikan diri. Dalam dukungan organisasional yang dirasakan karyawan ini dinilai sebagai kepastian akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan agar dapat berjalan secara efektif serta untuk menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Ketika karyawan merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu mereka akan menumbuhkan rasa hutang budi karena merasa didukung penuh oleh organisasi yang akan berimbas kepada kinerja. Dukungan organisasi kepada karyawan dapat ditunjukkan dengan cara, yaitu keadilan untuk karyawan, dukungan dari supervisor terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan dari organisasi kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan. Penelitian Mursidta (2017) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Murniasih dan Sudarma (2016) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil observasi dan wawancara awal ditemukan masalah dukungan organisasional yang masih rendah. Permasalahan yang terkait dengan dukungan organisasional pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yaitu kesulitan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sebanding dengan upah yang

seharusnya diterima, ini mengindikasikan bahwa belum terciptanya suatu keadilan di perusahaan tersebut yang menjadi bagian dari dukungan organisasional. Tidak hanya itu, sistem penghargaan yang diberikan tidak berdasarkan kinerja atau prestasi, melainkan berdasarkan pangkat atau golongan, ini akan berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan, dimana ini juga akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia juga membutuhkan dukungan organisasi, tidak hanya reward dari gaji, tunjangan dan insentif yang berkaitan dengan kinerja. Dukungan organisasi penting bagi setiap karyawan, sebagai bukti bahwa hasil kerjanya selama berada dalam organisasi terus dihargai dan dapat memberikan sikap atau perilaku positif kepada karyawan, Ketika karyawan bersikap positif maka ini juga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan”.

1.2 Rumusan Permasalahan

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan ?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan ?

3. Apakah Dukungan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam

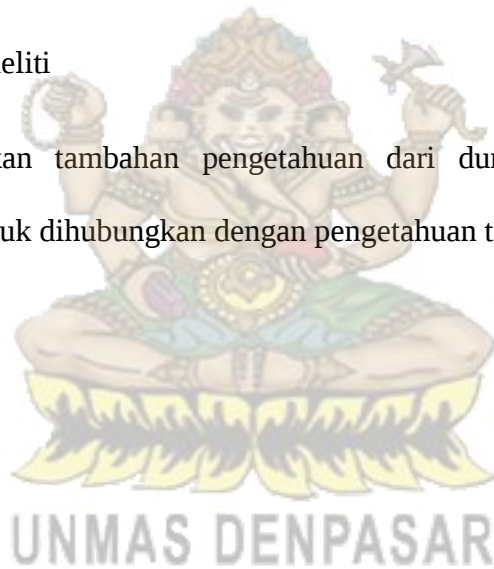
membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

1) Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018:512) “Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Salovey dalam Goleman (2018:513) ”Mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan”. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta

menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk memahami mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain untuk mengoptimalkan fungsi energi, informasi, hubungan dan pengaruh bagi pencapaian-pencapaian tujuan yang dikehendaki dan ditetapkan.

2) Faktor - Faktor Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Pristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa.

Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

3) Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018:513), menyebutkan bahwa indikator kecerdasan emosional (komponen kecerdasan emosional) atau kerangka kerja kecakapan emosi mencakup lima komponen kecerdasan emosional, yaitu:

1. Kesadaran diri

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

2. Pengaturan diri

Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.

3. Motivasi

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.

4. Empati

Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan Sosial

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 dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.3 Motivasi Ekstrinsik

1) Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau dari luar suatu lingkungan pekerjaan, karena adanya pengaruh faktor-faktor lain dari luar itulah yang menyebabkan rangsangan dari luar menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain yang menguntungkannya. Fahmi (2016:

100) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang (gaji). Karyawan yang mendapatkan gaji besar biasanya akan merasakan senang atau puas dalam bekerja sehingga akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Lukito, 2016:3).

Motivasi ekstrinsik dapat membangkitkan motivasi intrinsik, sehingga motivasi ekstrinsik sangat diperlukan dalam memperkuat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Suhardi (2013), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

2) Faktor - Faktor Motivasi Ekstrinsik

Sutrisno (2011: 118-119) mengatakan faktor-faktor dari motivasi ekstrinsik meliputi:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan hanya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, begitu sebaliknya.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk

melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

5. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

3) Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Hamali (2013) yang dikutip dari Armstrong indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik adalah:

1. Policy and administration (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Quality supervisor (Kualitas Supervisi)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.

3. Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubunganperseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

4. Working condition (Kondisi kerja)

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

5. Wages (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.4 Dukungan Organisasional

1) Pengertian Dukungan Organisasional

Erdogan dan Enders (2016:8) menyatakan dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Allen *et al.* (2015:127) dalam Sugiyono (2015) mendeskripsikan dukungan organisasi didefinisikan sebagai seberapa banyak organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadapnya. Menurut Eisenberg *et al.*, dalam Christian (2015) menyatakan dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan mengenai seberapa besar dukungan perusahaan terhadap pekerjaan karyawan dan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan. Perlakuan-perlakuan perusahaan yang diterima oleh karyawan dianggap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Fuller *et al.*, dalam Baliartati (2016) menyatakan Organizational support sebagai sebuah penilaian pegawai terhadap dukungan atau kepedulian organisasi terhadap dirinya.

Menurut Kambu (2012) konsep dukungan organisasional menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Dukungan organisasional yang dirasakan didefinisi sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi

karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Ucar dan Otken) dalam Dewi dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2018).

Berdasarkan teori dukungan organisasi, dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan sikap kerja dan menghasilkan perilaku kerja karyawan yang efektif. Sikap kerja dan perilaku kerja karyawan yang efektif merupakan hasil dari pertukaran social yang terjadi antara karyawan dengan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan kepada mereka, kemudian mereka juga akan berusaha untuk membayar timbal balik untuk keuntungan organisasi. (Miao dalam Jin dan Zhang, 2014). Sehingga dukungan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan bahwa organisasi yang menaunginya peduli dan menghargai kontribusi atau peran karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai persepsi dukungan organisasi baik akan menghasilkan rasa kewajiban untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasinya. Kewajiban tersebut dimanifestasikan dalam bentuk tindakan dimana karyawan selalu berpartisipasi aktif dalam tugasnya maupun kegiatan lain dalam organisasi. Berbeda apabila karyawan merasa organisasi tidak mendukungnya, yang terjadi karyawan akan cenderung menghindar di dalam organisasi.

Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja anggota akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat para tim pekerja sehingga mereka dapat

saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

2) Jenis-jenis Dukungan Organisasi

Menurut Kraimer (2001), ada 2 bentuk dukungan organisasi yaitu:

a) Dukungan Intrinsik, yaitu:

- (1) Gaji
- (2) Tunjangan
- (3) Bonus

b) Dukungan Ekstrinsik, yaitu:

- (1) Perhatian
- (2) Pujian
- (3) Penerimaan
- (4) Keakraban
- (5) Informasi
- (6) Pengembangan diri.

3) Faktor-Faktor Dukungan Organisasional

Menurut Eisenberger et. al., dalam Baliartati (2016), organizational support dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta

pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Faktor yang menjadi perhatian utama, yaitu:

1. Sikap Organisasi Terhadap Ide-Ide Karyawan

Organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh karyawan. Bila organisasi melihat ide dari karyawan sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

2. Respon Terhadap Karyawan

Menghadapi Masalah Organizational support juga dipengaruhi oleh respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan.

3. Respon Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan

Perhatian organisasi akan kesejahteraan karyawan juga mempengaruhi tingkat organizational support karyawan. Karyawan yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan

individu yang bekerja didalamnya, akan melihat hal ini sebagai suatu hal yang positif. Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. Pada dasarnya organizational support merupakan suatu persepsi karyawan bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perusahaan maka individu akan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka.

4) Indikator Dukungan Organisasional

Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Baliartati (2016), terdapat indikator dukungan organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yaitu:

1. Faktor Keadilan

Keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap organizational support yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

2. Dukungan Atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari organizational support.

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja yaitu:

(1) Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi

Teori dukungan organisasi mengenai kesempatan untuk mendapatkan hadiah bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta persepsi dukungan organisasi akan meningkat.

(2) Keamanan dalam bekerja

Jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan dimasa depan akan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi organisasi.

(3) Kemandirian

Organisasi harus menunjukkan rasa kepercayaannya terhadap hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka termasuk penjadwalan pekerjaan, dan berbagai tugas akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

(4) Peran Stresor

Stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Stres terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu: kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan

(5) Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan dukungan organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan (Rivai, 2014:548).

Mangkunegara (2016:132) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antarlain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Menurut Bintoro

dan Daryanto (2017:106) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Luthans dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kemudian Mulyadi (2016:63) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dessler (2015:24) menjelaskan kinerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Menurut Kasmir (2017:182): Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung

Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3) Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) indikator yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas selesai pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan dukungan

organisasional terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

1. Ningrum Ramadhani (2019) meneliti Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera. Variabel bebasnya kecerdasan emosioal dan kompensasi, variable terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

2. Jahria Ismail dkk (2019) meneliti Peran Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Variabel bebasnya motivasi kerja, pelatihan, kecerdasan emosional, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan masing-masing variabel motivasi kerja, pelatihan dan kecerdasan emosi sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan variabel motivasi kerja sebagian tidak mempengaruhi

kinerja, pelatihan tidak kecerdasan mempengaruhi kinerja Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

3. Andi Widodo dkk (2019) meneliti Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang. Variabel bebasnya kecerdasan emosional, komitmen organisasional, Organizational Citizenship Behavior, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosi, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi memiliki positif secara simultan, deskripsi yang simultan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memiliki positif, komitmen organisasi memiliki positif dan signifikan, perilaku warga organisasi memiliki positif dan signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

4. Nurliani dkk (2019) meneliti Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA. Variabel bebasnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara parsial, kecerdasan intelektual tidak mempengaruhi kinerja karyawan, kecerdasan emosi mempengaruhi kinerja karyawan, dan kecerdasan spiritual tidak mempengaruhi kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Islam Malang UNISMA.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

5. Abdul Kadir (2018) meneliti Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin Variabel bebasnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan

ekstrinsik berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin. Artinya jika tingkat pengaruh motivasi kdn ekstrinsik yang dirasakan makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

6. Mahfuzil Anwar (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan. Variabel bebasnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

7. Kharisma Patria (2018) meneliti Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taman Wisata Jogja Bay

Waterpark Di Sleman DIY. Variabel bebasnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

8. Fotuho Waruwu (2017) meneliti Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Variabel bebasnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian penununjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

9. Liem Chandra Purnama Soetrisno dan Dr. Drs. Ec. Eddy Madiono Sutanto, M. Sc (2017) meneliti Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Persepsi Dukungan

Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sukses Mekar Abadi. Variabel bebasnya keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. Variabel persepsi dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. Variabel keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, serta teknik analisis yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan statistik deskriptif sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

10. Subhan Kadir dkk (2017) meneliti Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Penyuluh Sosial dan Partisipasi Masyarakat. Variabel bebasnya dukungan organisasi dan kemampuan individu, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah pemodelan persamaan struktur dengan program AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh social dan partisipasi masyarakat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, serta teknik analisis yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan pemodelan persamaan struktur sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

11. Hamida dkk (2019) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. Variabel bebasnya kepemimpinan dan dukungan organisasi, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, baik secara simultan maupun parsial.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

12. Aldian Dejusli Andrias (2018) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mitra Matras Mandiri Sidoarjo. Variabel bebasnya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan dukungan organisasional, variabel terikatnya kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural disertai dengan penggunaan sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan; Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Dukungan Organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian, serta teknik analisis yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan pemodelan persamaan structural sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda