

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menimbulkan permasalahan pokok yang dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang dalam rangka pembangunan bangsa dan negara. Berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapatkan perhatian karena untuk mencapai tujuan tersebut perlu menggerakkan segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia.

Permasalahan sumber daya manusia hendaknya jangan hanya menjadi perhatian dan tanggung jawab perencana yang dalam hal ini yaitu pemerintah. Akan tetapi, seluruhnya menjadi perhatian dan tanggung jawab setiap orang agar menjadi sumber daya yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik sebagai bagian dari bangsa Indonesia yang sedang melaksanakan pembangunan.

Dalam organisasi, apabila manajemen dapat menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja (*performance*) tersebut, maka manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja yang bisa sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional serta motivasi kerja diharapkan punya peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan Palgunanto & Dwityanto (2010:67).

Pada umumnya setiap perusahaan baik negeri maupun swasta mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Seperti pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar yang lebih banyak bergerak di bidang pelayanan masyarakat dimana sangat dituntut untuk bekerja secara profesional. Pegawai yang profesional merupakan pegawai yang handal, yaitu memiliki kualitas yang seimbang antara kemampuan akademis dan kemampuan emosional. Peningkatan kemampuan berpikir, berperilaku dan menyikapi kepentingan masyarakat dengan lebih baik dan berkualitas merupakan indikator pegawai yang bekerja secara profesional.

Sering kali kecerdasan akademis diberi bobot yang lebih tinggi daripada kecerdasan emosional, namun kecerdasan emosional merupakan faktor yang menentukan efektifitas seseorang dalam bekerja. Selain faktor kecerdasan

emosional, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan dapat dengan mudah diarahkan dan dituntun untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Motivasi adalah suatu dorongan dengan tujuan sebagai penyemangat atau penggerak untuk seseorang sebagai upaya dalam mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara mengungkapkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi kerja berfungsi agar setiap karyawan mempunyai dorongan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dan manfaat motivasi menciptakan gairah kerja untuk meningkatkan kinerja.

Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Tiga elemen kunci dalam

motivasi yaitu usaha, tujuan organisasi serta kebutuhan, berarti dalam organisasi individu dikatakan memiliki motivasi kerja bila perilaku individu dalam usahanya memenuhi kebutuhan, diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi (Adolf, 2009).

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan di Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar ditemukan permasalahan kinerja karyawan belum maksimal yang dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini ditandakan dengan masih ditemukannya pegawai memiliki pengendalian emosi yang rendah sehingga sering muncul emosi negatif pada pegawai. Emosi negatif yang terjadi pada pegawai antara lain marah, takut, sedih, dan jengkel. Hal ini terjadi dikarenakan lingkungan pekerjaan. Emosi negatif marah muncul dikarenakan adanya rasa benci, jengkel, dan kesal hati. Emosi takut yang muncul dipicu karena telah dimarahi atasan sehingga ada rasa khawatir, cemas, tidak tenang dan gugup yang dialami oleh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa tingkat konflik pegawai masih tinggi yang dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang tidak mampu dalam mengendalikan emosi negatif sehingga terjadi konflik baik sesama pegawai ataupun dengan atasan yang diakibatkan oleh kurangnya rasa empati contohnya ketika salah satu rekan kerja memberikan kritik atau masukan kepada pegawai lainnya, maka pegawai tersebut merasa tersinggung dan tidak mampu menerima kritikan tersebut sehingga munculah konflik antar pegawai. Sama halnya ketika atasan memberikan kritikan atau masukan

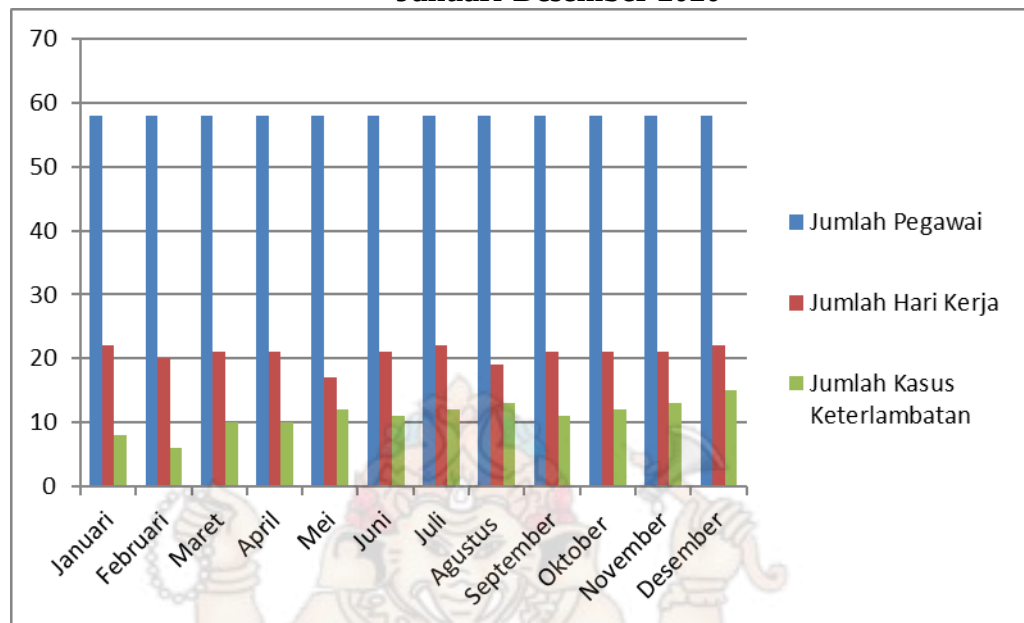
pegawai tidak mampu menerima kritikan sehingga muncul konflik dengan atasannya tersebut.

Terdapat juga beberapa pegawai yang tidak mau bekerjasama dengan pegawai lainnya karena merasa jengkel dengan pegawai tersebut. Hal ini tidak seharusnya terjadi karena anatar pegawai harusnya membina hubungan yang baik, yang natinya dapat berpengaruh pada kinerja pegawai itu. Kurangnya kemampuan dalam pengendalian kecerdasan emosional pada pegawai Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar ini juga dapat dilihat dari bebrapa pegawai yang memiliki cara berkomunikasi yang pasif sehingga kurang adanya koordinasi baik antar pegawai ataupun dengan atasan. Hal ini kemudian dapat menimbulkan kesalah fahaman bahkan dapat menghambat pekerjaan.

Selain permasalahan tersebut, terdapat juga permasalahan turunya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa hal seperti kurangnya apresiasi dari atasan atas apa yang telah dikerjakan oleh Tenaga Harian Lepas. Selain itu pada masa pandemi Covid-19 ini kebijakan pemerintah yaitu pegawai Tenaga Harian Lepas dibekerjakan hanya 50% dari jam kerja normal. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap gaji yang diterima oleh pegawai juga hanya 50%. Dengan adanya kebijakan ini para pegawai banyak yang mengeluh dan merasa kurang semangat dalam bekerja.

Penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisipilan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Keterlambatan pegawai dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 1
Grafik Tingkat Keterlambatan Pegawai Dinas P3AP2KB
Januari-Desember 2020



Sumber: Absensi tenaga harian lepas Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar Januari-Desember 2020

Berdasarkan grafik terlihat tingkat kelambatan pegawai dari bulan Januari sampai Desember 2020 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan Januari sebanyak 8 orang sampai pada bulan Desember 2020 jumlah keterlambatan sebanyak 15 orang meningkat secara berkala tiap bulannya. Peningkatan tingkat keterlambatan pegawai disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja. Rendahnya motivasi kerja menyebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Hal ini terlihat dari tingkat keterlambatan perbulannya sebagaimana terlihat pada Tabel 1

diatas, yang mana masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor pada waktu jam dinas. Permasalahan ini ditunjukkan oleh indikasi bahwa sebahagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja.

Penelitian terkait kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Hasil dari penelitian tersebut masih ditemukan *gap research* seperti penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2019), menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ula (2020), menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Oktariani, dkk (2016), menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadhil & Mayowan (2018), menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Juliary, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar.

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar

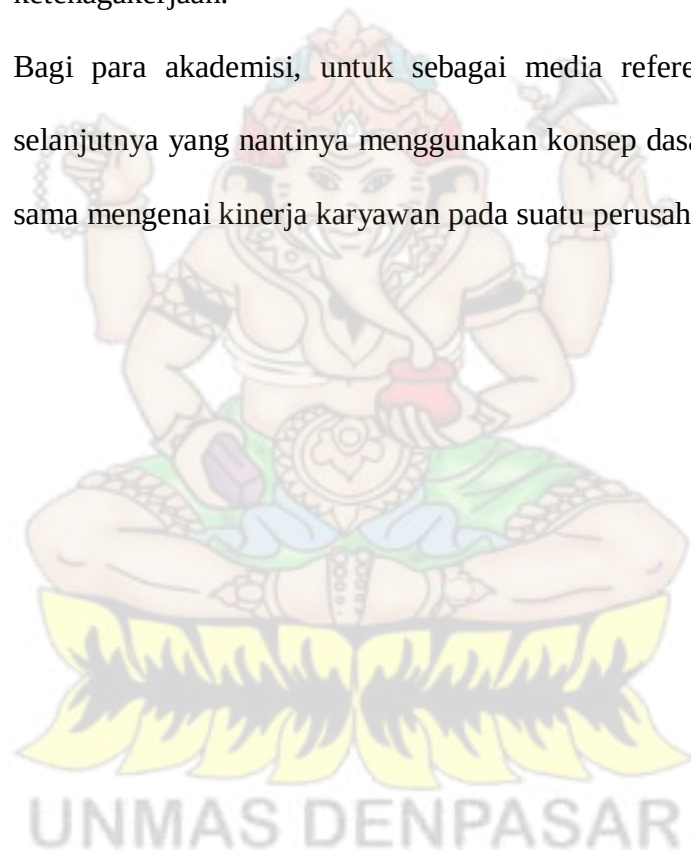
1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, untuk meningkatkan pemahaman terhadap suatu masalah serta meningkatkan kemampuan menganalisis suatu gejala serta menentukan tindak lanjutnya, sehingga dapat mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh pada kenyataan yang terjadi dalam suatu perusahaan
 - b. Bagi pembaca, untuk sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi

terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum dalam menentukan topik penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah kebijakan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Bagi para akademisi, untuk sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dasar penelitian yang sama mengenai kinerja karyawan pada suatu perusahaan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah output dari pengaruh input. Kinerja memiliki pengertian sebagai suatu hasil atau efek samping atas usaha yang telah dilakukan. Sering orang menggunakan kata kinerja atau prestasi kerja untuk suatu pekerjaan yang telah berhasil dilaksanakan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itu sebabnya setiap organisasi perlunya menerapkan manajemen kinerja. Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai & Basri (2005), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Guritno & Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, sehingga kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

2. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) kinerja dapat diukur oleh beberapa indikator antara lain:

1) Efektif

Indikator ini mengukur kesesuaian hasil yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan.

2) Efisien

Indikator ini mengukur kesesuaian proses menghasilkan dengan menggunakan biaya serendah-rendahnya.

3) Kualitas

Indikator ini untuk mengukur kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan atau keinginan konsumen

4) Ketepatan Waktu

Indikator ini untuk mengukur tentang pekerjaan yang dikerjakan apakah sudah benar dan sesuai dengan waktu yang ditentukan

5) Produktifitas

Indikator ini mengukur tingkat efektifitas seseorang didalam organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip Retnoningtyas (2019), ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator di atas dijadikan sebagai acuan dalam penilaian kinerja perangkat desa, agar dapat terukur seberapa baiknya kinerja dari perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan masyarakat.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Munafiah (2011:10) mengatakan, terdapat dua factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari dalam diri seseorang meliputi:

1) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

2) Sifat kepribadian.

Keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dengan individu lain paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang dapat diukur ditunjukkan oleh seseorang.

3) Sifat fisik.

Segala aspek dari suatu objek atau zat yang dapat diukur atau dipersepsikan tanpa mengubah identitasnya

4) Motivasi.

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

5) Umur.

Suatu waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati.

6) Jenis kelamin

Perbedaan bentuk fisik dan fungsi biologi laki-laki dan perempuan yang menentukan perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya-upaya meneruskan garis keturunan.

7) Pendidikan

Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari suatu generasi kegenerasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

8) Pengalaman kerja.

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

9) Latar belakang budaya.

Segala hal yang terkait dengan seluruh aspek kehidupan manusia yang dihayati dan dimiliki bersama.

10) Dan variabel personal lainnya

b. Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi:

1) Kebijakan organisasi.

Suatu organisasi, instansi atau lembaga dalam ruang lingkup keamanan jaringan untuk akses pada sistem jaringan ditempat tersebut.

2) Kecerdasan emosional.

Himpunan dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain atau rekan kerja, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3) Tindakan-tindakan rekan kerja.

Dalam bantuan orang lain, anda dapat mencapai hal-hal besar.

4) Budaya organisasi.

Nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik organisasi yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

5) Sistem upah.

Kebijakan ataupun strategi yang menentukan kompensasi (bayaran yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka) apa yang akan diterima oleh pekerja.

6) Dan lingkungan sosial.

Hubungan interaksi antara masyarakat dengan lingkungan.

2.1.3 Kecerdasa Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Emosi merupakan sekumpulan interaksi yang sangat rumit di antara faktor subyektif dan obyektif yang diturunkan dari sistem syaraf atau hormonal dari manusia. Sehingga secara umum emosi mengisyaratkan bahwa perasaan yang paling dalam, nafsu, dan hasrat merupakan pedoman yang paling penting, bahwa spesies manusia berhutang amat banyak pada kekuatan emosi. Karena adanya kekuatan emosi menunjukkan keberadaan manusia. Dalam hal ini implementasi emosi mewarnai persepsi individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya, emosi juga berdampak terhadap penampilan perilaku afektif seseorang karyawan.

Pandangan lain tentang emosi sering diasosiasikan dengan perilaku yang bertujuan. Emosi didefinisikan sebagai perasaan atau feeling, secara subyektif dapat dilihat dari: pengalaman afektif, senang atau tidak senang, secara primer dapat dilihat dari perilaku: marah, ketakutan, kebahagiaan, kesedihan, kejutan dan kebencian. Jadi konsep emosi sering digambarkan dengan perilaku ekspresif dan respons fisiologis ataupun suatu proses yang dipengaruhi oleh potensi motivasi yang disadari, atau dengan kata lain emosi merupakan mekanisme hasil keluaran yang membawa informasi tentang sistem motivasi

Adapun macam-macam emosi menurut penggolongannya adalah sebagai berikut:

- 1). Gembira, merupakan perasaan atau rasa terbebas dari ketegangan.
Misalnya, senang, lega, bangga, dan sebagainya.
- 2). Amarah, meliputi: bringas, mengamuk, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, dan lain-lain.
- 3). Kesedihan, meliputi: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, putus asa, dan lain-lain.
- 4). Rasa takut, merupakan perasaan yang mendorong individu untuk menjauhi sesuatu.¹⁷ Misalnya cemas, khawatir, waspada, fobia, dan lain-lain.
- 5). Kenikmatan, meliputi: bahagia, gembira, senang, dan lain-lain.
- 6). Cinta, misalnya: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, dan lain-lain.
- 7). Terkejut, misalnya: terkesiap, takjub, terpana.
- 8). Jengkel, meliputi: hina, jijik, mual, benci, tidak suka, dan lain-lain.
- 9). Malu, contohnya: rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, aib, dan lain-lain.

Kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memonitor emosi diri sendiri dan perasaan orang lain, untuk membedakan antara mereka, dan menggunakan informasi untuk memandu seseorang berpikir dan tindakan.

Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14) “Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir saat melakukan pekerjaan, mampu berempati serta berharap.”

Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010:3), “Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Indikator – indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Solovey, dalam bukunya Daniel Goleman, tanda-tanda orang yang memiliki kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

a. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*). Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

Menurut Mayer dalam Goleman kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati. Apabila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu syarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

Ada tiga kemampuan yang merupakan ciri seseorang memiliki kesadaran diri, yaitu :

- 1) Kesadaran emosi, yaitu mengenali emosi diri sendiri dan mengetahui bagaimana pengaruh emosi tersebut terhadap kinerjanya.
- 2) Penilaian diri secara teliti, yaitu mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri, memiliki visi yang jelas tentang mana yang perlu diperbaiki dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman.

- 3) Percaya diri, yaitu keberanian yang dating dari keyakinan terhadap harga diri dan kemampuan diri

b. Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan menangani perasaan agar dapat terungkap dengan cocok dan dan kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan. Tujuannya adalah keseimbangan emosi, bukan menekan atau menyembunyikan gejala perasaan dan bukan pula langsung mengungkapkannya. Dengan adanya keseimbangan di dalam diri seseorang akan menjadikannya mampu mengontrol sikap dan perilaku dalam bersosialisasi dengan orang lain.

Terdapat lima indikator utama yang dimiliki seseorang yang mampu mengelola emosinya, antara lain :

- 1) Kendali diri, yaitu menjaga agar emosi dan impuls yang merusak tetap terkendali.
- 2) Dapat dipercaya, yaitu menunjukkan kejujuran dan integritas.
- 3) Kewaspadaan, yaitu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban.
- 4) Adaptabilitas, yaitu kemampuan dalam menghadapi perubahan dan tantangan.

- 5) Inovasi, yaitu bersikap terbuka terhadap gagasan-gagasan, pendekatan-pendekatan, dan informasi baru.

c. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, memotivasi diri sendiri, dan berkreasi. Menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

Ada empat kecakapan utama untuk memotivasi diri, yaitu :

- 1) Dorongan berprestasi, yaitu dorongan diri untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan.
- 2) Komitmen, yaitu menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau lembaga.
- 3) Inisiatif, yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan.
- 4) Optimis, yaitu kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendali terhadap halangan dan kegagalan.

d. Mengenali emosi orang lain (Empati)

Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut

pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

Menurut Goleman, kemampuan berempati dapat dicirikan sebagai berikut :

- 1) Memahami orang lain, artinya dapat mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
 - 2) Orientasi pelayanan, yaitu mampu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain.
 - 3) Mengembangkan orang lain, artinya mampu merasakan kebutuhan orang lain untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka.
 - 4) Mengatasi keragaman, yaitu dapat menumbuhkan kesempatan melalui pergaulan dengan banyak orang.
 - e) Kesadaran politis, yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.
- e. Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

Ada beberapa kecapakan utama yang dimiliki oleh seseorang yang pandai membina hubungan, antara lain :

- 1) Pengaruh, yaitu terampil menggunakan perangkat persuasi secara efektif.
- 2) Komunikasi, yaitu mau mendengar secara terbuka dan mengirim pesan secara meyakinkan.
- 3) Manajemen konflik, yaitu merundingkan dan menyelesaikan ketidaksepakatan.
- 4) Kepemimpinan, yaitu mampu membimbing individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan.
- 5) Kolaborasi dan kooperasi, yaitu mampu bekerja sama dengan orang lain demi mencapai tujuan bersama.
- 6) Pengikat jaringan, yaitu mampu menumbuhkan hubungan sebagai sarana mencapai tujuan.
- 7) Kemampuan tim, yaitu mampu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009) dalam Nurita (2012;16) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

- a. Faktor yang bersifat bawaan genetik Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan

dibandingka dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat dirubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

- b. Faktor yang berasal dari lingkungan Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berfikir tentang perasaan ini dan pilihan-pilihan apa yang kita miliki untuk bereaksi, serta bagaimana membaca dan mengungkap harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung pada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu 14 menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami dan istri.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi

dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2009:141)

Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Beberapa ahli memberikan batasan tentang pengertian motivasi, antara lain sebagai berikut: Dalam Hasibuan (2005:342) ada beberapa pengertian motivasi. Menurut Hasibuan motivasi adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai Kepuasan.” Sedangkan Menurut Handoko (2010:143), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

2. Indikator – Indikator Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan.

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

a. Dimensi Motivasi Internal Indikator :

- 1) Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
- 4) Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

b. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator :

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

3. Teori Motivasi

a. Teori Kebutuhan (Hierarki)

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2009:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan

yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. Teori Prestasi

McClelland's Achievement yang dikutip (Hasibuan, 2009:162-163) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- 1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
- 2) Harapan keberhasilan.
- 3) Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

Hal-hal yang memotivasi orang adalah :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*).

Merupakan daya penggerak yang mendorong memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu need for achievement akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuannya serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- 2) Kebutuhan akan kerja sama (*Need for affiliation*).

Kebutuhan akan kerja sama need for affiliation menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, need for affiliation ini akan merangsang gairah bekerja pegawainya.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Need for power merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia lebih ingin berkuasa akan menimbulkan persaingan.

c. Teori motivasi Claude S. George

Bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja Hasibuan (2009:163), yaitu:

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju/promosi
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) pengakuan akan prestasi.

2.2. HASIL PENELITIAN SEBELUMNYA

1. Ningrum, dkk (2016), melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa timur)”. Hasil analisis regresi linier berganda menjelaskan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi,

empati, dan keterampilan sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesadaran diri mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Pada hasil analisis deskriptif, kesadaran diri, pengaturan diri, empati, keterampilan sosial, dan kinerja karyawan berada dalam tingkatan tinggi atau baik, sedangkan variabel motivasi berada dalam tingkatan sangat tinggi atau sangat baik. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kinerja karyawan.

2. Oktariani, dkk (2016), menunjukan hasil bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. BTN (Persero) TBK. Cabang Jember. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember. Pengaruh yang tidak signifikan ini terjadi karena responden berjenis kelamin laki-laki, dimana laki-laki lebih mengutamakan logika daripada perasaan. Menurut Richard Haier, perempuan lebih bisa mengontrol emosinya
3. Mulyasari (2019). Melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut. Lebih lanjut berkenaan dengan kecerdasan emosional ditemukan indikator yang perlu lebih dioptimalkan berkenaan dengan keterampilan dalam berkomunikasi Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional dan kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut.

4. Ula (2020) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan meningkatnya kecerdasan emosional karyawan juga berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan PT IKSG pada divisi produksi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, hal tersebut menerangkan semakin naik kecerdasan emosional karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT IKSG pada divisi

produksi juga akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan sehingga, hal tersebut menjelaskan semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan PT IKSG pada divisi produksi akan meningkat. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang artinya kepuasan kerja bisa memediasi secara tidak langsung pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

5. Rauf, dkk (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan. Hal ini apabila kecerdasan emosional diterapkan dengan baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang diterapkan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.
6. Susanto (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Pembaka”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi yang menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam

dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik.

7. Juliary, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan pasti karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawanpun senang dalam bekerja. Oleh karena itu disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Fadhil & Mayowan (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan AJB Bumiputera”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.
9. Widhianingrum (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan”. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa prediksi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif. Artinya motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja karyawan BRI Syariah Magetan; Berdasarkan hasil penelitian secara serempak, ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja berupa (bonus, penghargaan dan prestasi) terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, ketiga variabel motivasi berupa (bonus, penghargaan, dan prestasi) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan

10. Ekhsan (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan., sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

