



## **Hubungan Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara**

### ***Relationship Work Motivation and Emotional Intelligence With The Performance of Employee Training Units In North Sumatera Province***

**Novita Rizky Dalimunthe\*, Syaiful Akhyar Lubis & Azhar Aziz**

Program Studi Magister Psikologi, Pascasarjana, Universitas Medan Area

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja Pegawai UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian pegawai UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 66 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel (total sampling). Hasil analisis menunjukkan rata-rata motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara adalah tinggi. Hasil analisis regresi berganda berdasarkan hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,578 dan  $p < 0,000$ . Hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai sebesar 0,644 dan  $p < 0,000$ . Dan ada hubungan sangat signifikan antara motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai sebesar 0,726 dan  $p < 0,000$ . Semakin tinggi motivasi kerja dan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Kontribusi yang diberikan motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 52,7%.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja; Kecerdasan Emosional; Kinerja Pegawai

#### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship of work motivation and emotional intelligence with the performance of Health Officers UPT Province of North Sumatra. The type of this research is quantitative research with research population of UPT Health officer of North Sumatra Province as many as 66 people and all of them used as sample (total sampling). The result of analysis shows that the average of work motivation, emotional intelligence and performance of UPT Health officer of North Sumatra Province is high. The results of multiple regression analysis based on the first hypothesis shows that there is a significant relationship between work motivation and employee performance of 0,578 and  $p < 0,000$ . The second hypothesis shows that there is a significant relationship between emotional intelligence and employee performance of 0.644 and  $p < 0.000$ . And there is a very significant relationship between work motivation and emotional intelligence with employee performance of 0.726 and  $p < 0.000$ . The higher the work motivation and emotional intelligence of the UPT Health Officer of the Province of North Sumatra, the higher the performance of the employee. Contribution given work motivation and emotional intelligence to employee performance is equal to 52,7%.*

**Keywords** : Work Motivation; Emotional Intelligence; Employee Performance.

**How to Cite**: Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 18-25

\*E-mail: [ginazalfalsabila@gmail.com](mailto:ginazalfalsabila@gmail.com)



## PENDAHULUAN

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

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

Deririn (2011) menyatakan dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan perusahaanpun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Saptono (2014) motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi rendah untuk bekerja, baik secara personal maupun bekerjasama dengan rekannya bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika para karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hal tersebut dapat menjadi jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan (Siregar & Suryani, 2013; Nazmah, et al., 2013; Hardjo & Syaiful, 2011; Lubis & Sri, 2011). Menurut Wijono (2014) motivasi kerja memberi sumbangan besar terhadap kinerja. Sejalan dengan pendapat Wijono, Wibowo (2014) menyatakan motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Sebab jika memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan dapat bekerja dengan mandiri, penuh tanggung jawab dan minimum supervise dari pimpinan (Badri & Azhar, 2011; Delviyandri & Azhar, 2010; Haryati, et al., 2019).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2005). Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Rivai, 2014).

Hal ini sesuai dengan pendapat Lembaga Penelitian Pengabdian Masyarakat (2014) yaitu salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Namun di sejumlah organisasi, apakah itu organisasi perusahaan, pemerintah, sosial politik, maupun pendidikan, kecerdasan emosional seringkali tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor **kinerja**, bahkan cenderung dimarjinalkan. Masalah **kecerdasan** emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya. Hal ini ditandai dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan, dan lain-lain perilaku yang sejenis.

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

Pegawai UPT Provinsi Sumatera Utara sebagai suatu unit pelatihan yang melaksanakan tugas pelatihan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan untuk memberikan umpan balik dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan, tergantung pada peran aktif pegawai pada unit pelatihan secara keseluruhan. Hal ini erat kaitannya dengan masalah sikap mental, tekad, semangat, ketaatan, disiplin, tanggung jawab dan keterampilan secara seluruh. Dunia kerja mempunyai berbagai masalah yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman, dan masalah hubungan dengan orang lain. Dalam menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi yang lebih banyak diperlukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna menghadapi dirinya sendiri dan tekanan lingkungan disekitarnya (Utomo, 2016).

Masih adanya sebagian pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya, atasan langsung pegawai yang kurang memberikan motivasi kerja kepada para bawahannya. Pegawai kurang memaksimalkan kemampuan kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi dan kedisiplinan yang masih kurang ditunjukkan dari sebagian pegawai (Hamdani, et al., 2015; Zuraida, et al., 2015; Harahap, et al., 2014; Syarifah & Darmayanti, 2010; Siregar, 2012). Tingkat kedisiplinan pegawai menurun terutama setelah istirahat makan siang, masih banyak pegawai yang belum berada di tempat untuk kembali bekerja. Pegawai keluar dari lingkungan kantor tanpa urgensi yang jelas. Kinerja pegawai yang belum bisa mencapai sasaran organisasi dan belum menunjukkan hasil yang optimal. Pegawai tidak tepat waktu dalam membuat

laporan pekerjaan serta masih ada sebagian kecil pegawai yang suka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya.

Kondisi-kondisi diatas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dan mengetahui motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan metode asosiatif (korelasional). Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian kuesioner.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Unit Pelayanan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Jl. Petunia Kelurahan Namo Gajah Kec. Medan Tuntungan – 2016 pada tanggal 21 Mei 2017. Objek penelitian ini adalah pegawai Unit Pelayanan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang sejumlah 60 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel (*total sampling*).

Skala yang digunakan penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional adalah skala likert. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban responden pada tiap-tiap item dalam skala *likert* adalah untuk tiap jawaban sangat setuju (SS) adalah 4, untuk jawaban setuju (S) adalah 3, untuk jawaban setuju (KS) adalah 2, dan untuk jawaban tidak setuju (TS) adalah 1, dengan alat ukur sebagai berikut :

### 1. Motivasi kerja

Motivasi kerja menurut menurut Mc.Clelland (dalam Robbins, 2015), terdiri dari tiga komponen dasar yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*). Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

### 2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional menurut Salovey *dalam* Goleman (2015) terdiri dari lima kemampuan utama, yaitu: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Dengan asumsi semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

### 3. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai menurut pendapat Sugiono (2012) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kualitas pekerjaan (*quality of work*), kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), kerjasama tim (*teamwork*), kreatifitas

(*creativity*) dan inovasi (*inovation*). Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja dan kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji coba terhadap skala motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai masing-masing berjumlah 20 pernyataan terdapat 19 item pada skala motivasi kerja yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r-tabel. Pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n=66), maka didapat r-tabel sebesar 0,242. Begitu pula pada skala kecerdasan emosional setelah uji coba terdapat 19 item yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r-tabel. Dan pada penyebaran item-item skala kinerja pegawai setelah uji coba terdapat 19 item yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan r-tabel.

Suatu kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui instrument pengumpul data dapat dipercaya dan tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Sudarmanto, 2013).

Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  (Duwi, 2009). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabel	Ket
X1	0,826	0,60	Reliabel
X2	0,900	0,60	Reliabel
Y	0,863	0,60	Reliabel

Dalam upaya mengetahui kondisi motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, maka perlu dibandingkan antara mean (nilai rata-rata) hipotetik dengan mean (nilai rata-rata) empirik, dengan memperhatikan besarnya bilangan SD (standard deviasi) dari masing-masing variabel, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Rata-rata Empiris dan Rata-rata Hipotesis

Variabel	SD	Rata-rata Empiris	Rata-rata Hipo tetik	Seli sih	Krite ria
X1	6.373	51.56	50	1.56	Normal
X2	5.892	41.45	50	-8.55	Rendah
Y	6.587	55.30	50	5.3	Normal

Dari Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari selisih rata-rata empiris dengan rata-rata hipotetik variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara secara umum tergolong normal, karena perolehan selisih rata-rata empiris dengan rata-rata hipotetik masing-masing variabel berada di antara batas nilai -1SD sampai +1SD. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh selisih sebesar 1,56 dan

kinerja pegawai diperoleh selisih sebesar 5,3. Sedangkan perbandingan rata-rata empiris dengan rata-rata hipotetik variabel kecerdasan emosional pegawai UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara secara umum tergolong rendah, karena perolehan selisih rata-rata empiris dengan rata-rata hipotetik variabel kecerdasan emosional berada di antara batas nilai -2SD sampai -1SD dengan selisih sebesar -8,55.

Berdasarkan sebaran frekuensi data untuk skala motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Frekuensi Responden berdasarkan Skala Ukur Variabel Penelitian

Variabel	Skor	F	%
<b>Motivasi Kerja</b>			
1. Rendah	<45	-	-
2. Sedang	45-58	43	65.2
3. Tinggi	≥58	23	34.8
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100.0</b>
<b>Kecerdasan emosional</b>			
1. Rendah	<36	-	-
2. Sedang	36-47	8	12.1
3. Tinggi	≥47	58	87.9
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100.0</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>			
1. Rendah	<49	4	6.1
2. Sedang	49 - 62	48	72.7
3. Tinggi	≥62	14	21.2
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100.0</b>

Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata responden memiliki frekuensi motivasi kerja dalam katagori sedang dengan skala interval 45-58 yaitu sebanyak 43 responden (65,2%). Berdasarkan kecerdasan emosional rata-rata responden memiliki kecerdasan emosional dalam katagori tinggi dengan skala interval 36 - 47 yaitu sebanyak 58 responden (87,9%). Selanjutnya berdasarkan kinerja pegawai rata-rata responden memiliki kinerja pegawai dalam katagori sedang dengan skala interval 49 - 62 yaitu sebanyak 48 responden (72,7%).

Uji normalitas adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *Kai Kuadrat*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan kurve normal Ebbing Gauss yaitu distribusi probabilitas yang paling banyak digunakan dalam berbagai analisis statistic. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$ , maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,050$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	p- value	Ket
X1	1.278	.176	Normal
X2	1.104	.174	Normal

Y	1.995	.121	Normal
---	-------	------	--------

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas (motivasi kerja dan kecerdasan emosional) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Sebagai kriterianya apabila p-value <0,05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi, 2000). Dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Korelasional	F	p-value	Hasil
X1-Y	32.026	0,000	Linier
X2-Y	45.299	0,000	Linier

Berdasarkan hipotesis penelitian melalui hasil pengujian *product moment* dan hasil analisis regresi berganda atas variabel bebas (motivasi kerja dan kecerdasan emosional) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) maka diperoleh hasil penelitian pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Hipotesis Penelitian

Hipotesis	F	R	p- value	Ket
X1 - Y	32.026	.578 <sup>a</sup>	0,000	Signifikan
X2 - Y	45.299	.644 <sup>a</sup>	0,000	Signifikan
X1,X2 - Y	35.143	.726 <sup>a</sup>	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 6 ringkasan hasil analisis data hipotesis penelitian terbukti semua dalam penelitian ini, yaitu: Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,578 dan  $p < 0,000$ . Selanjutnya Ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,644 dan  $p < 0,000$  ; kemudian ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,726 dengan  $p < 0,000$ .

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai di UPT Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa:

Ada hubungan cukup kuat dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,578 dan  $p < 0,000$ . Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi, demikian pula sebaliknya. Motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 33,4% dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Ada hubungan kuat dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,644 dan  $p < 0,000$ . Arah hubungan yang

**Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A.** Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi, demikian pula sebaliknya. Kecerdasan emosional memiliki kontribusi sebesar 41,4% dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Ada hubungan kuat dan signifikan antara motivasi kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,726 dan  $p < 0,000$ . Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kecerdasan emosional akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi, demikian pula sebaliknya. Motivasi kerja dan kecerdasan emosional memiliki kontribusi sebesar 52,7% dalam menjelaskan kinerja pegawai. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Q., (2015). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligent (EI). Program Studi Pendidikan Bahasa Arab. Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam negeri (STAIN) Kediri.
- Badri, M., Azhar A., (2011), Pengaruh Locus Of Control dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, *Analitika*: 3 (1): 29-36
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Goleman, D., (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional*. Cetakan Keduapuluh. PT. Gramedia Jakarta.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hamdani, R., Lahmuddin L., Aziz, A., (2015), Hubungan antara Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional dengan Self-Regulated Learning Siswa. *Analitika*: 7 (2): 105-117
- Harahap, E.R., Ferry N., Gustiarti L., (2014), Peranan Kohesivitas Kelompok Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Analitika*: 6 (1): 1-10
- Hardjo, S., Syaiful B.N.,(2011), Hubungan Motivasi Kerja dan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan , *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, (2005). *Organizational Behavior (Terjemahan)* Buku 2, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Lembaga Penelitian Pengabdian Masyarakat. LPPM. (2014). *Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Azzahra*.
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moral Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Analitika*: 5 (2): 33-42
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan Hiv-Aids), *Analitika*: 5 (2): 26-32
- Sudarmanto, G., (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistics 19*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Deririn (2011)
- Syarifah, Nefi D., (2010), Pengaruh Locus Of Control dan Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah pada Remaja Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan, *Analitika*: 2 (2): 88-98
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zuraida, Kaiman T, Sri S, (2015), Hubungan Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Burnout, *Analitika*: 7 (2): 141-149