



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PT
KARYA BETON SUDHIRA
DI JAKARTA**

SKRIPSI

Fitria

1402015239

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PT
KARYA BETON SUDHIRA
DI JAKARTA**

SKRIPSI

Fitria

1402015239

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR PUSAT PT. KARYA BETON SUDHIRA DI JAKARTA"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Februari 2020



(Fitria)
NIM 1402015239

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIKANTOR PUSAT PT
KARYA BETON SUDHIRA



NAMA : FITRIA

NIM : 1402015239

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

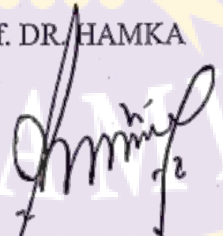
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M.si	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E, MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :
**PENGARUH MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PT. KARYA BETON
SUDHIRA DI JAKARTA**

Fitria

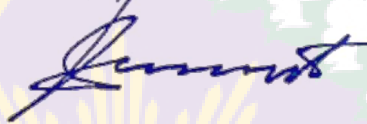
1402015239

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Februari 2020

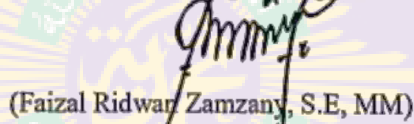
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Sunarta D., MM)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E, MM)

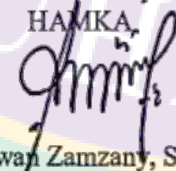
Anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E, MM)

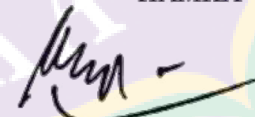
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA,



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

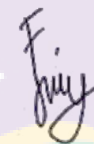
Nama : Fitria
NIM : 1402015239
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR PUSAT PT.KARYA BETON SUDHIRA DI JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Februari 2020

Yang Menyatakan



(Fitria)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang cangguh ini. Penulis menyetujui bahwa ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, terutama untuk:

1. Kedua orangtua, papah Abdullah Waliulu dan mamah Sa'adah Tuharea yang telah memberikan doa yang tiada henti-hentinya bagi penulis. Serta saudara kandung penulis, Novita Sari Waliulu, S.pd, Noval Waliulu S.T, dan Alvina Damayanti S.M, yang telah banyak memberikan dukungan baik berupa moril dan materil kepada penulis.
2. Segenap keluarga besar PT. Karya Beton Sudhira terkhusus kantor pusat di Jakarta, yang telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data agar terselesaikannya skripsi ini.
3. Yang terkasih, Ramdhan Agsan Samal, S.Sos yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk penulis selama proses menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
5. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
6. Bapak Dr. Andi Sessu, Msi, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan ilmu dan solusi tambahan untuk setiap kerumitan atas kesulitan dalam skripsi ini.
7. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah membantu membimbing penulis selama menyusun skripsi ini.

8. Seluruh Bapak/Ibu dosen fakultas ekonomi dan bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
9. Teman-teman seangkatan 2014 terkhusus kelas intensif prodi manajemen dan akutansi yang tak pernah lelah menyemangati penulis setiap harinya.
10. Tim Corner (Mba Lia, Mba Ega, Lina, Winta, Citra, Kintan, Ikes, Jami, Windy) yang selalu menyemangati penulis dan membantu penulis dalam mengambil data di kantor.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu penulis.
Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT. Aamiin yra.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sdm.

Jakarta, 30 Januari 2020



Penulis
(Fitria)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	7
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	8
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka	22
2.2.1 Motivasi	22
2.2.1.1 <i>Pengertian Motivasi</i>	22

2.2.1.2 <i>Teori-Teori Motivasi</i>	23
2.2.1.3 <i>Jenis-jenis Motivasi</i>	29
2.2.1.4 <i>Indikator Motivasi Kerja</i>	30
2.2.2 <i>Kecerdasan Emosional</i>	31
2.2.2.1 <i>Konsep Kecerdasan Emosional</i>	31
2.2.2.2 <i>Faktor Kecerdasan Emosional</i>	33
2.2.2.3 <i>Indikator Kecerdasan Emosional</i>	34
2.2.3 <i>Kinerja Karyawan</i>	35
2.2.3.1 <i>Konsep Kinerja Karyawan</i>	35
2.2.3.2 <i>Faktor Penentu Kinerja Karyawan</i>	38
2.2.3.3 <i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	39
2.3 <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	41
2.4 <i>Rumusan Hipotesis</i>	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 <i>Metode Penelitian</i>	44
3.2 <i>Operasionalisasi Variabel</i>	46
3.3 <i>Populasi dan Sampel</i>	49
3.3.1 <i>Populasi</i>	49
3.3.2 <i>Sampel</i>	50
3.4 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.5 <i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	52
3.5.1 <i>Uji Validitas dan Reabilitas Kuisisioner</i>	52
3.5.2 <i>Analisis Deskriptif</i>	53
3.5.3 <i>Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi</i>	54
3.5.4 <i>Pengujian Hipotesis</i>	58
3.5.5 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 <i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	63
4.1.1 <i>Profil Perusahaan</i>	63

4.1.1.1 <i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	64
4.1.2 <i>Struktur Organisasi Perusahaan</i>	64
4.1.3 <i>Uraian Jabatan PT. Karya Beton Sudhira</i>	65
4.2 <i>Pengolahan Data dan Pembahasan</i>	68
4.2.1 <i>Karakteristik Responden</i>	68
4.3 <i>Uji Kualitas Data</i>	71
4.3.1 <i>Uji Validitas</i>	71
4.3.2 <i>Uji Reliabilitas</i>	73
4.4 <i>Analisis per Variabel</i>	74
4.4.1 <i>Motivasi</i>	74
4.4.2 <i>Kecerdasan Emosional</i>	83
4.4.3 <i>Kinerja Karyawan</i>	92
4.5 <i>Statistik Deskriptif</i>	101
4.6 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	102
4.6.1 <i>Uji Normalitas</i>	102
4.6.2 <i>Kurva Histogram</i>	104
4.6.3 <i>Uji Heteroskedastisitas</i>	105
4.6.4 <i>Uji Auto Korelasi</i>	107
4.6.5 <i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i>	107
4.7 <i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	107
4.7.1 <i>Model Regresi Linear Berganda</i>	107
4.8 <i>Uji Hipotesis</i>	109
4.8.1 <i>Uji Parsial (Uji t)</i>	109
4.8.2 <i>Uji Simultan (Uji F)</i>	110
4.9 <i>Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi</i>	112
4.10 <i>Pembahasan Umum</i>	113
4.10.1 <i>Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	113
4.10.2 <i>Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan</i>	114
4.10.3 <i>Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan</i>	115
4.10.4 <i>Koefisien Korelasi dan Determinasi</i>	115

BAB V PENUTUP

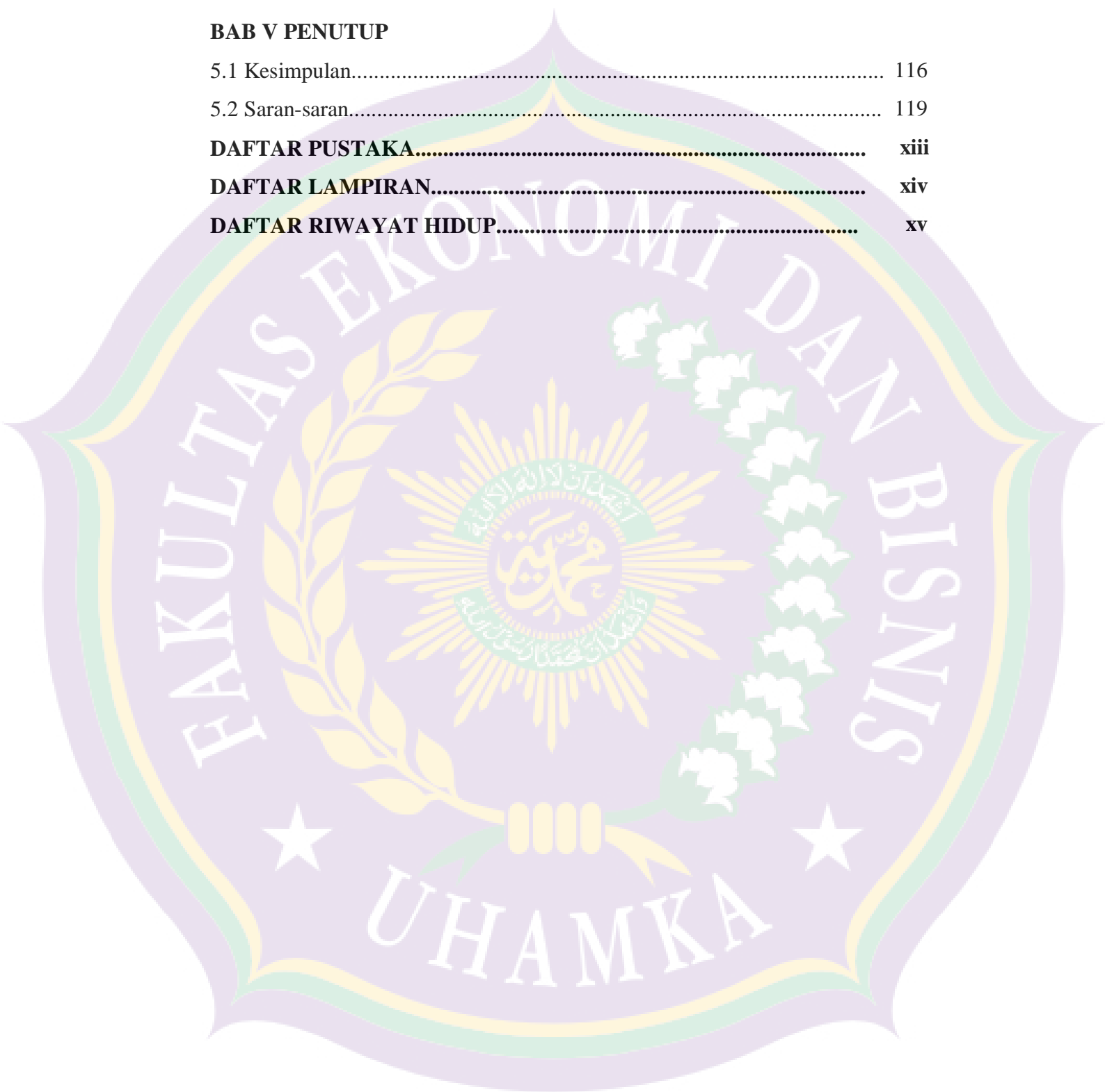
5.1 Kesimpulan..... 116

5.2 Saran-saran..... 119

DAFTAR PUSTAKA..... xiii

DAFTAR LAMPIRAN..... xiv

DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... xv



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Ringkasan Pemikiran Terdahulu	14
2. Operational Variabel	47
3. Bobot Nilai Skala Likert	51
4. Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	54
5. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	56
6. Pengambilan Keputusan Autokorelasi.....	61
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
11. Uji Validitas Motivasi.....	72
12. Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	72
13. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	73
14. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Kecerdasan Emosional & Kinerja.....	74
15. Statistik Deskriptif.....	101
16. Uji Normalitas.....	102
17. Model regresi linier berganda	108
18. Uji Parsial (Uji t).....	109
19. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	110
20. Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	114

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	42
2. Struktur Organisasi PT.Karya Beton Sudhira.....	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan. Karyawan ialah aset perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya, tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi diri disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Peran manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dan tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pemberian motivasi dari seorang pimpinan terhadap pegawainya. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Permasalahan yang ditemukan penulis yang terjadi di kantor pusat pt. karya beton sudhira ialah dimana karyawan yang bekerja hampir tidak sesuai dengan *jobdesknya*. Permasalahan ini muncul karena atasan memerintahkan untuk adanya pergantian atau tambahan kerjaan harian bila ada salah satu pegawai yang cuti melahirkan. Masa cuti untuk pegawai yang melahirkan ialah dua bulan lamanya.

Cuti melahirkan selama dua bulan ialah waktu yang cukup lama dalam masa mengerjakan pekerjaan dari pegawai yang memegang tanggung jawab pekerjaan tersebut ke pegawai pengganti yang menggantikan tugas harian tersebut setiap harinya selama 2 bulan penuh. Sementara masa serah terima pekerjaan tersebut hanya satu minggu saja. Dengan adanya hal ini pegawai ada yang memiliki tingkat EQ yang tinggi sehingga dengan mudah langsung mengerti tanggung jawab tersebut, dan ada juga pegawai yang sulit untuk mengerti dan beradaptasi terhadap pekerjaan tambahan baru yang akan menjadi tanggung jawabnya selama dua bulan tersebut.

Jika salah satu pegawai pengganti tersebut mampu mengerjakannya, disaat pegawai yang cuti melahirkan tersebut sudah masuk bekerja kembali, ia tidak akan kembali mengerjakan *jobdesk* lamanya. Tetapi akan ditugaskan dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang baru lagi oleh Atasan/Pimpinan. Hal ini pula yang menjadi masalah baru terhadap karyawan tersebut.

Perubahan demi perubahan tentunya akan menimbulkan permasalahan baik dari dalam diri sendiri maupun pada lingkungan kerja organisasi. Sebuah perubahan akan membawa dampak dimana seseorang memerlukan adaptasi yang cukup memakan waktu, sebagai contoh misalnya adaptasi dengan teman kerja dan adaptasi terhadap pimpinan organisasinya. Dengan perubahan-perubahan seperti itulah maka akan membawa dampak yang negatif bagi seorang pegawai, sehingga seorang pegawai cenderung akan melemah dalam melakukan pekerjaan, menurunnya motivasi dan cenderung tidak merasa puas, sehingga hal ini berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan, hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan Malayu (2012:140), bahwa “Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut *Herzberg* dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah *motivation factor* atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan terutama dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Faktor kedua adalah *hygiene factor* daya dorong dari luar diri karyawan bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja. Disinilah seharusnya seorang pimpinan dituntut untuk menjalankan perannya dengan baik. Seorang pimpinan yang bijak pasti akan tau apa yang seharusnya dilakukan setelah apa yang sudah dikerjakann oleh karyawannya dengan berjalan baik dan sukses. Pimpinan seharusnya dapat memberikan sebuah apresiasi, penghargaan, ataupun pujian. Karena itu termasuk salah satu bentuk dari motivasi seorang pimpinan.

Pembekalan kompetensi menjadi sangat penting demi bertahannya organisasi tersebut. Seyogyanya pembekalan ini menyentuh pada aspek manusia dan aspek teknis. Sayangnya, masih ada perusahaan yang terkadang hanya membekali karyawannya sebatas kompetensi secara teknis. Sedangkan kompetensi sosial dipengaruhi oleh kecerdasan emosi. Sesungguhnya manusia

diberi potensi emosi yang bisa mendorong dirinya ke perbuatan burukmaupun baik. Maka yang terbaik adalah mengendalikan dan mengarahkannya agar ia menjadi motivator ke arah yang lebih baik. Jika seseorang sanggup berbuat yang demikian, maka berarti ia memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus. Sebagai pribadi, salah satu tugas besar kita dalam hidup ini adalah berusaha mengembangkan segenap potensi (fitrah) kemanusiaan yang kita miliki, melalui upaya belajar *learning to live together (EQ)*, serta berusaha untuk memperbaiki kualitas diri pribadi secara terus-menerus, hingga pada akhirnya dapat diperoleh aktualisasi diri dan prestasi hidup yang sesungguhnya (*real achievement*). Nilai mendasar yang ingin dikembangkan dengan menampilkan EQ dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan pelatihan-pelatihan. Dengan memperhatikan bahwa EQ berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja maka organisasi perlu melakukan pelatihan-pelatihan EQ. "EQ mempengaruhi semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Bahkan ketika anda bekerja seorang diri, keberhasilan anda sangat tergantung pada seberapa besar tingkat kedisiplinan dan motivasi anda sendiri.

Kecerdasan emosional (EQ) terdapat adanya beberapa komponen yakni; kesadaran diri atau mengenali emosi diri sendiri, pengaturan dan mengelola Emosi

Diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain atau keterampilan sosial. Oleh karena itu apabila kecerdasan emosional (EQ) diterapkan dalam PT. Karya Beton Sudhira maka akan mudahnya mencapai segala tujuan yang berhubungan dengan perusahaan tersebut. Karena didalam pekerjaan bukan kecerdasan intelektual saja yang harus diterapkan tetapi kecerdasan emosional (EQ) juga harus diterapkan.

Dengan adanya kecerdasan emosional dapat menghasilkan kualitas produk yang baik bagi perusahaan. Demikian juga dengan pengukuran kecerdasan emosi terhadap tingkat kinerja karyawan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan *output* tertentu, sehingga dapat diketahui kualitas dan kuantitas kerja karyawan (kinerja) dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pendidikan dan pelatihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Peningkatan kinerja pegawai akan berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu adalah dengan mekanisme umpan balik dengan konsep 360 derajat. Kinerja juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan *eustress* atau biasa dikenal

dengan *stress* yang positif. *Stress* yang positif dapat menciptakan tantangan dan berperan sebagai *motivator* bagi banyak pegawai, sehingga dengan demikian kinerjanya dapat lebih meningkat.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan *emotional interlligence* atau kecerdasan emosional.

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan, menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran tenang tanpa terbawa emosi.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadi seorang manusia yang penuh dengan

tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosional untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutment, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosionalnya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis saja yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya yang ikut meningkat.

Adapun peneliti angkat dalam penilitan ini, peneliti berfokus pada **“Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pusat PT.Karya Beton Sudhira di Jakarta”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah kinerja pegawai pada PT Karya Beton Sudhira ?
2. Bagaimanakah motivasi pegawai pada PT Karya Beton Sudhira ?
3. Bagaimanakah kecerdasan emosional pegawai pada PT Karya Beton Sudhira ?
4. Bagaimanakah motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Karya Beton Sudhira ?
5. Apakah motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Beton Sudhira ?

6. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Beton Sudhira ?
7. Apakah motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karya Beton Sudhira ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar permasalahan yang ada tidak meluas. Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka peneliti membatasi masalah pada Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pusat PT. Karya Beton Sudhira.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Karya Beton Sudhira ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Karya Beton Sudhira ?
3. Apakah motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Karya Beton Sudhira ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap penerapan Kinerja Karyawan pada PT Karya Beton Sudhira.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional secara parsial terhadap penerapan Kinerja Karyawan pada PT Karya Beton Sudhira.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kecerdasan emosional secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Beton Sudhira.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penilitan ini penulis berharap bahwa penelitian ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan akademis sekaligus menambah bahan pada perpustakaanm menambah referensi dan literatur buku – buku yang ada di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka untuk membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

2. Manfaat bagi mahasiswa

Untuk menambah wawasan berifikir dan khasanah ilmu pengetahuan yang dimiliki. Selain itu juga sebagai bekal kelak dalam pekerjaan dan dapat menambah pengalaman di dunia kerja kelak.

3. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi perusahaan mengenai pengaruh motivasi dan kesejahteraan dalam penerapan kinerja karyawan, sehingga perusahaan bisa

mengetahui apakah kinerja karyawan yang diterapkan di perusahaan sudah baik atau belum.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Budi Purwanto (2015), “*Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan di kota Semarang*”. Buletin Bisnis & Manajemen Journal STIE.
- Agustin, N., Nugraha, H. S., & Budiatmo, A. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 4 (4), 208-219.
- Agustin, R. S. (2014). *Pengaruh Minat Perilaku Wajib Pajak terhadap Efektifitas E-Filing dan Implikasinya terhadap Kepatuhan Formal Perpajakan (Survei pada Wajib Pajak Orang Pribadi di Bank Mega Regional Bandung)*.
- Andriani, J., & Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor*. Jurnal Ilmiah Feasible (JIF), 1(2), 160-169.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. Jurnal Administrasi Kantor, 5(1), 83-98.
- Diansyah, B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK Jurusan Akuntansi*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi).
- Gani, M. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Rose Jaya Kota Batu*. (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Haedar, H., & Syamsuddin, S. P. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karaywan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 1(2).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kedua puluh enam*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariyanto, P & Padmanty, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri)*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hasibuan, Malayu, (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Inike Anggun Cahyani, Irwan Septayuda, (2015), “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Sektor Keramasan Palembang*”, Universitas Bina Darma Palembang.

Jefika Dwi Ariyani, (2017), “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang*”, Universitas Negeri Yogyakarta.

Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, (2017), “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*”, Universitas Kristen Petra.

Mejri, M. N., Ben-Othman, J & Hamdi, M. (2014). *Survey on Vanet security challenges and possible cryptographic solutions*. Vehicular Communications, 1(2), 53-66.

Narulita, S., Amin, M.M., & Chiar, M. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, 8(9).

Nugroho, S., Haryono, A. T., & Hasiholan, L. B. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang*. Journal of Management, 3(3).

Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Publik (Jurnal Ilmu Administrasi), 7(1), 11-21.

Oktavia ningsih, A. B., & Restu, Y. S. (2019). *Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hansoll Indo Java* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Purwoko, Ficky Adi (2013), “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Jasa Yasa Kabupaten Malang)*”. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang”.

Rahmat, R. Y. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuatan Singingi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

- Rangga Mahardika, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana, (2016), “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Axa Financial Indonesia Sales Officer Malang*”, Universitas Brawijaya Malang.
- Saputra, W. D. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karaywan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), 2(03), 385-399.
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). *The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance*. Jurnal Ilmiah Peuradeun, 6(2), 215-234.
- Sari, R. R. & Ghozali, I. (2014). *Faktor–Faktor Pengaruh Audit Report Lag (Kajian Empiris Pada Perusahaan manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Septiana, V. A. (2015). *Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Journal of Management*, 1(1).
- Setyosari, H. P. (2016). *Metode penelitian pendidikan & pengembangan*. Prenada Media.
- Sisputro, A. A. (2017). *Pengaruh Literasi Keuangan Dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Akuntansi Universitas Ciputra Tahun 2014-2016*.
- Sudiarianti, N. M., Ulupui, I. G. K. A., & Budiasih, I. G. A. (2015). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Standar Akuntansi Pemerintah Serta Implikasinya Pada Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Simposium Nasional Akuntansi XVIII
- Sugiyono, (2014). “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, Bandung :Alfabeta.
- Sujarwanto, (2016). “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*”, Universitas Negri Yogyakarta.
- SUMANTO, S. (2004). *Pengaruh Kemampuan Manajerial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTS N Plupuh*

Kabupaten Sragen (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*. Penerbit Andi.

Tim Penyusun Pedoman Penyusunan Skripsi, (2014) : Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta.

