

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus globalisasi telah mengubah dunia kerja dan pendidikan serta melahirkan model-model baru. Perubahan ini membutuhkan orang dan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini.

Meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan metode pengembangan karyawan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa mengalami gangguan yang mempengaruhi kinerja. Karena orang adalah perencana, agen, dan pengambil keputusan dari suatu organisasi, alat canggih tidak dapat berfungsi tanpa peran aktif sumber daya manusia. Kesabaran dan motivasi karyawan harus dijaga secara konsisten.

Kecerdasan emosional adalah suatu kondisi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, mengendalikan nafsu dan emosinya, bertahan dari stres, memiliki konsekuensi baik di dalam maupun di luar tempat kerja dan mungkin memiliki efek negatif di masa depan.

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 dimarginalkan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa

pembinaan dan pengelolaan, akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut di tandai antara lain 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.

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. 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.

Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Motivasi seorang karyawan akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan

Kecerdasan emosional dapat menempatkan emosi seseorang pada tempat yang tepat, meningkatkan kepuasan, dan mengatur suasana hati. Mengontrol suasana hati adalah kunci untuk hubungan sosial yang baik, anda juga membutuhkan kecerdasan emosional untuk melakukan tugas tersebut. Hal ini karena mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan dapat mengelola emosinya dapat memotivasi diri sendiri diatas segalanya, dapat mengatasi impuls primitif dan menunda kepuasan, anda dapat menciptakan suasana hati yang positif, berempati, dan melayani orang lain lebih baik dari pada orang lain pada saat itu.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi itu sendiri, dimana karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Apabila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Untuk mencapai tujuannya, lembaga publik harus mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja. Memberikan insentif bagi perijinan peralatan perusahaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya menjalankan perusahaan harus dipenuhi setiap perangkat desktop dan

memiliki prioritas yang berbeda. Peralatan perusahaan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan anda bekerja keras untuk memberikan kinerja yang optimal.

Untuk itu, organisasi memerlukan kerja sama dari berbagai sumber daya yang tersedia untuk tumbuh, bertahan dan memperoleh keunggulan dalam persaingan yang kuat dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan. Kerja sama membutuhkan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan manajemen sumber daya manusia, dan setiap departemen memahami dan mendedikasikan, memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dengan etika baik, dan berorganisasi.

Kebijaksanaan untuk memotivasi para karyawan agar bekerja secara efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pemberian kompensasi adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Hadji Kalla Toyota merupakan perusahaan yang Berdiri Pada Tahun 1952 dan bergerak pada di Sektor Otomotif serta perdagangan. Tahun 1969, PT. Hadji Kalla Toyota untuk daerah Sulawesi Selatan, Tengah dan Tenggara. Berkat Prestasi yang dicapainya dalam penjualan kendaraan penumpang dan komersial, Perusahaan ini sering memperoleh *Triple Crown Award*, dari Toyota Corporation, Jepang. Merket Share-nya pun tertinggi melampaui wilayah lain di indonesia. PT. Hadji Kalla Toyota Palopo berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan akan lebih mudah untuk bekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inike Anggun Cahyani dan Irwan Septayuda (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pranada Febriansyah (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dari hasil penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama namun pada objek yang berbeda **“Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?
- c. Apakah kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo
- b. Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo
- c. Untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat memperdalam pengetahuan mengenai kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis

Merupakan satu kesempatan untuk menerapkan teori-teori ekonomi yang di peroleh di bangku perguruan tinggi kedalam praktik-praktik sesungguhnya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

**1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu membahas tentang kecerdasan emosional karyawan pada saat jam kerja dan motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kecerdasan Emosional**

##### **2.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional (disingkat EQ) adalah kemampuan untuk menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengendalikan emosi tentang diri anda dan orang-orang disekitar anda. Dalam hal ini, emosi adalah perasaan mengetahui informasi tentang suatu hubungan. Kecerdasan, disisi lain, mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan pembenaran untuk suatu hubungan. Kecerdasan emosional (EQ) kini dianggap sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ). Satu studi menemukan bahwa kecerdasan emosional dua kali lebih penting dari pada kecerdasan intelektual dalam berkontribusi pada keberhasilannya.

Salovey dan Mayer (dalam Shapiro, 2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan.

Cooper & Sawaf mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kemampuan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.



Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pengalaman profesional, keluarga, sosial dan romantis, dan juga dalam kehidupan spiritual. Kesadaran emosional adalah persepsi kita tentang keadaan mental kita. Kecerdasan emosional menyeimbangkan apa yang kita makan, dengan siapa kita menikah, apa yang kita lakukan, dan kebutuhan karyawan kita dan orang lain.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, pengertian kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi, mengendalikan frustrasi, mengendalikan impuls, mengatur suasana hati tanpa mengganggu kesenangan, dan mengembangkan pikiran.

### **2.1.2. Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Daniel Goleman Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan emosional yakni :

#### **a. Mengenali emosi diri**

Memahami perasaan sendiri adalah kemampuan untuk memahami perasaan ketika perasaan itu terjadi. Kapasitas ini adalah premis dari pengetahuan yang antusias, untuk lebih spesifik perhatian individu pada perasaannya sendiri. Mindfulness membuat kita lebih memperhatikan watak dan pemikiran tentang pola pikir, jika kita kurang siap, orang menjadi mudah putus asa dalam perkembangan perasaan dan terkekang oleh perasaan. Perhatian penuh tidak menjamin otoritas yang antusias, tetapi itu adalah salah satu hal penting untuk mengendalikan perasaan sehingga orang dapat dengan mudah mengendalikan perasaan.

#### b. Mengelola emosi

Mengawasi perasaan adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi perasaan sehingga dapat dikomunikasikan dengan baik, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri orang tersebut. Memantau perasaan yang mengkhawatirkan adalah cara menuju kemakmuran yang antusias. Perasaan berlebihan, yang meningkat dengan kekuatan untuk waktu yang sangat lama, akan menghancurkan ketergantungan kita. Kapasitas ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan ketegangan, kejengkelan atau gangguan dan akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan yang tidak menyenangkan.

#### c. Memotivasi diri sendiri

Pencapaian Prestasi harus dilalui dengan memiliki inspirasi dalam diri orang tersebut, yang berarti tidak kenal lelah untuk menghindari pemenuhan dan mengendalikan kekuatan pendorong, dan memiliki sensasi inspirasi yang baik, khususnya energi, antusiasme, idealisme dan keberanian.

#### d. Memahami perasaan orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman 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.

e. Membina hubungan

Kapasitas untuk merakit koneksi adalah kemampuan yang menjunjung tinggi ketenaran, otoritas dan prestasi antara lain. Kemampuan dalam korespondensi adalah kemampuan mendasar dalam membangun hubungan yang bermanfaat. Di sana-sini sulit bagi orang untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan juga sulit untuk memahami keinginan dan keinginan orang lain.

### **2.1.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2009:267-282), yaitu:

a. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

## b. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Definisi Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan (Saleh, 2018).

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. (Faslah, 2013).

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Bahri, 2017).

Memotivasi karyawan harus memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan potensi mereka agar dapat semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan para karyawannya. Motivasi dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: paksaan, hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi, tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi (Noni, 2019).

Berdasarkan pengertian mengenai motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

### **2.2.2 Indikator Motivasi kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab : Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi Kerja : Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang Untuk Maju : Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan Atas Kinerja : Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang : Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### **2.2.3 Faktor- Faktor Pendorong motivasi kerja**

Adapun faktor pendorong motivasi kerja menurut Wibowo (2014) adalah:

#### *a. Energize*

Memberdayakan adalah acara utama pemimpin ketika mereka menetapkan model yang tepat, menyampaikannya dengan jelas dan menantang dengan cara yang benar.

*b. Encourage*

Memberi energi adalah sesuatu yang dilakukan pionir untuk membantu interaksi yang menginspirasi melalui penguatan, pelatihan, dan penghargaan. Sejalan dengan itu, variabel penggerak ini dilakukan melalui *Empower, Coach, dan Recognize*.

*c. Exhorting*

Ini adalah spesialisasi pemimpin dalam membuat pertemuan bergantung pada penebusan dosa dan motivasi yang memberikan keamanan di mana inspirasi itu dapat berkembang. Teguran dilakukan melalui forfeit dan memotivasi.

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supatmi, 2013).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai sesuai dengan tugas, standar kerja, serta tanggung jawab yang sudah diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja

karyawan dapat diukur dari beberapa indikator antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu (Robbins, 2016).

Menurut Bangun (2012) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan baik, karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, serta kesungguhan dan waktu, kinerja adalah gabungan dari tiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan (Nel, 2014).

Kinerja maupun prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama priode tertentu dan dalam suatu pekerjaan dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan dahulu dan telah di sepakati bersama (Mubarak & Susetyo, 2016).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Dengan peningkatan kompetisi, perusahaan telah mengakui pentingnya kinerja karyawan



untuk bersaing di pasar global karena kinerja karyawan yang meningkat, itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan profibilitas perusahaan.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Mutu

Sifat pelaksanaan perwakilan diperkirakan oleh kualitas dan kesempurnaan tugas pada penguasaan pekerja. Penanda ini sangat penting untuk kemajuan atau penurunan situasi organisasi atau asosiasi.

b. Kuantitas

Jumlah adalah ukuran eksekusi yang diberikan oleh seorang pekerja. Ukuran pelaksanaan dapat diperkirakan sesuai dengan tujuan ketika mengatur serangkaian tanggung jawab yang diharapkan. Sehingga perkiraan jumlah eksekusi akan lebih mudah diselesaikan oleh direktur organisasi atau asosiasi.

c. Ketepatan waktu

Keandalan sangat penting dalam eksekusi. Pointer yang satu ini adalah kunci penting untuk ketepatan suatu tujuan.

d. Efektivitas penggunaan sumber daya

Selain kualitas, jumlah, dan idealisme, direktur sebuah organisasi atau asosiasi juga dapat menjadi penggunaan aset yang layak sebagai penunjuk kinerja pekerja. Semakin kuat perwakilan dalam memanfaatkan aset seperti tenaga kerja, uang tunai, inovasi, dan bahan mentah, semakin baik pameran yang disampaikan, semakin baik pula presentasi pekerja. Pemanfaatan aset yang layak sangat

persuasif, terutama dalam memajukan aset yang ada dan menciptakan kinerja terbaik untuk pencapaian target organisasi atau asosiasi

e. Mandiri

Otonomi juga menjadi penting dalam penilaian penanda eksekusi. Perwakilan otonom tidak akan menyusahkan kolaborator mereka. Meskipun demikian, meskipun kebebasan itu penting, kepentingan untuk dapat bekerja dalam kelompok tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan sebagai penanda untuk mengukur eksekusi yang representatif.

### **2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Bice et al., 2017) yaitu:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu terkait dengan masalah penelitian.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis, Judul dan Tahun penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Sudewi Wulandari (2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran	Variabel Bebas (X): Kecerdasan Emosional (X1)  Variabel Terikat (Y): Kinerja Pegawai (Y1)	Hasil Regresi Sederhana yang diperoleh yaitu $Y=16,250+0,417x$ hal ini menunjukkan apabila terjadi penambahan atau pengurangan sebesar satu satuan maka akan terjadi penambahan atau pengurangan sebesar 0,417 terhadap variable y (kinerja pegawai). Uji F yang didapat yaitu $F_{hit}(10,478) > F_{tab}(4,09)$ dengan sig 0,003 tujuan perhitungan uji F adalah untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan sesuai/linear untuk mengukur variable yang ada.
2.	Inike Anggun Cahyani 1), Irwan Septayuda 2). (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas (X): Kecerdasan Emosional (X1) Motivasi (X2)  Variabel Terikat (Y):	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ada pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,012 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan

	Pt. Pln (Persero) Sektor Keramasan palembang	Kinerja Karyawan (Y1)	0,1 ( $\alpha = 5\%$ dan $10\%$ ).
3.	Ida Farianingsih (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Bambe Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.	Variabel Bebas (X):  Kecerdasan Emosional (X1)  Motivasi Kerja (X2)  Lingkungan Kerja (X3)  Variabel Terikat (Y):  Kinerja Pegawai (Y1)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi simultan sebesar 71,5%. (2) Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 23,1%. (3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontribusi parsial sebesar 38,6%. (4) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 31,9%. (5) Motivasi kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja

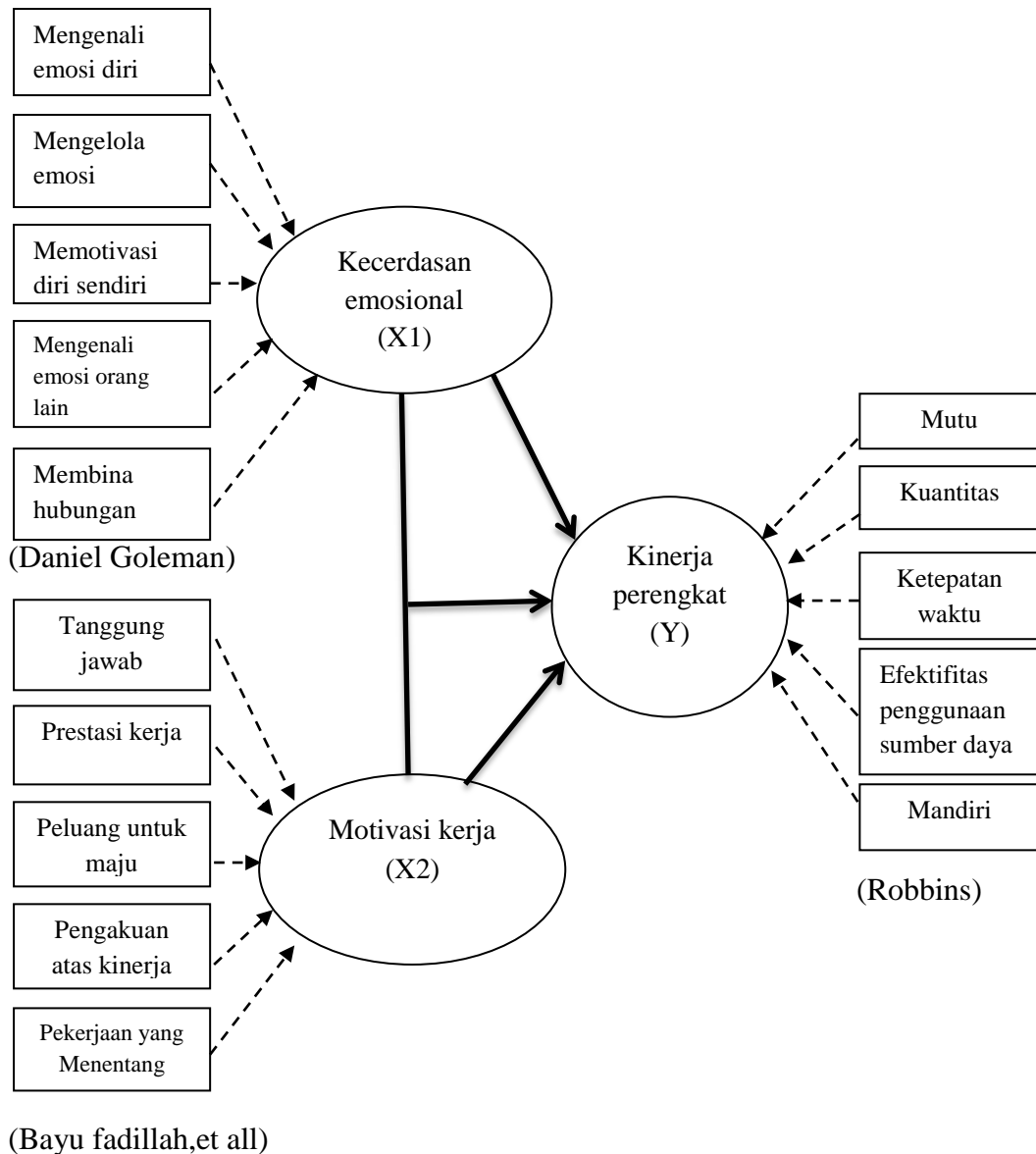
			pegawai.
4.	Mustika Lukman Arif (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam	Variabel Bebas (X): Kecerdasan Emosional Pemimpin (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel Terikat (Y): Kinerja Pegawai (Y1)	Hasil penelitian ini bahwa variabel kecerdasan emosi pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kecerdasan emosi pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
5.	Ulfah Husnul K, Yovitha Yuliejantiningasih, Rasiman Rasiman (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang	Variabel Bebas (X): Kecerdasan Emosional (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Terikat (Y): Kinerja Pegawai (Y1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai adalah 122,25 termasuk kategori sedang; rata-rata skor kecerdasan emosional 118,08 termasuk kategori tinggi; rata-rata skor motivasi kerja 115,97 termasuk kategori sedang; dan rata-rata skor lingkungan kerja 114,03 termasuk kategori sedang.
6.	Nina Apriliani Putri (2020) Pengaruh Kecerdasan	Variabel Bebas (X): Kecerdasan	Hasil pengujian uji F, variabel kecerdasan emosional, motivasi,

	Emosional, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perumda Air Minum Surakarta)	Emosional (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan (Y1)	dan lingkungan kerja secara serentak mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional (t hitung = 5,950), dan motivasi (t hitung = 7,394) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 0,285). Hasil koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 51,2%.
--	--	--	--

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka Penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independet). Yaitu pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Kinerja karyawan sebagai variable terikat (dependent). pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada gambar 2.1 Sebagai berikut.

**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual



Keterangan :



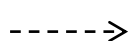
: Variabel penelitian



: Hubungan antara variabel  $X_1, X_2, Y$



: Indikator



: Garis indikator

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan pada bab terdahulu maka yang menjadi hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- b. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- c. Diduga bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Deskripti kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan sebuah fenomena atau kejadian secara faktual menggunakan dasar angka-angka dari sebuah objek penelitian.

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, waktu penelitian selama 3 bulan lamanya sejak mendapat rekomendasi dari LPPM.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013 : 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 orang Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

##### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (20017 : 81) Sampel adalah sebagian atau beberapa wakil dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena jumlah anggota populasi relatif kecil ( Sugiyono 2017:85). Sampel

yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

#### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan data yang berupa angka dianalisis menggunakan metode statistik. Sumber data dibagi atas 2 yaitu;

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penulis dengan cara menyebarkan kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet dan yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka dibutuhkan data yang benar-benar valid, sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang tujuan penelitian yang ditetapkan, maka tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Menyebarkan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur kepada responden yang berkaitan dengan adakah pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

## **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **3.6.1 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu:

- a. Variabel independen dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).
- b. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **3.6.2 Definisi Operasional**

#### **a. Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )**

Kecerdasan emosional (disingkat EQ) adalah kemampuan untuk menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengendalikan emosi tentang diri anda dan orang-orang disekitar anda. Dalam hal ini, emosi adalah perasaan mengetahui informasi tentang suatu hubungan. Kecerdasan, disisi lain, mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan pembenaran untuk suatu hubungan. Kecerdasan emosional (EQ) kini dianggap sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ). Satu studi menemukan bahwa kecerdasan emosional dua kali lebih penting dari pada kecerdasan intelektual dalam berkontribusi pada keberhasilannya.

#### **b. Motivasi Kerja( $X_2$ )**

Motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja keras dengan memanfaatkan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan seseorang, guna mencapai hasil kerja guna mencapai kepuasan pribadi. Untuk dapat memberikan pekerjaan yang berkualitas dan kuantitas kerja, karyawan perlu memiliki motivasi kerja dalam dirinya untuk mempengaruhi semangat kerja guna meningkatkan kinerjanya. Manusia telah lama dikenal sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, ia

membutuhkan cinta, kesadaran akan keberadaan, dan keinginan untuk memiliki berbagai kebutuhan ini, dan manusia bekerja dan melakukan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan ini.

### c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah organisasi bisnis yang diciptakan untuk memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai atau harus dicapai. Semua organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi untuk mencapai tujuan ini. Salah satu kegiatan yang paling umum dilakukan dalam suatu organisasi adalah mengetahui bagaimana melakukan kinerja karyawan, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau peran dalam organisasi.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala *likert* digunakan untuk pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Variabel yang digunakan dalam setiap pengukuran menggunakan modifikasi skala *likert*. Responden akan memilih tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan tertentu. Skala *likert* akan dimodifikasi menjadi lima poin antara lain:

**Tabel 3.2** Skala *likert*

No	Jenis jawaban	Bobot
1	SS = Sangat setuju	5
2	S = setuju	4
3	R = ragu-ragu	3
4	TS = tidak setuju	2
5	STS = sangat tidak setuju	1

### 3.7.1 Observasi

Observasi adalah proses atau objek yang bertujuan agar dapat merasakan kemudian memahami sebuah peristiwa, berdasarkan pengetahuan serta gagasan yang sudah diketahui sebelumnya serta untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam melanjutkan penelitian. Dalam penelitian observasi dapat berupa kuesioner, dilakukan dengan tes, serta rekaman gambar dan rekaman suara.

### 3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item pertanyaan (Indikator) secara empiris dikatakan valid jika koefisien ( $r$ ) 0,50 (Ghozali 2013).

### 3.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan beberapa kali dalam mengukur serta menghasilkan objek yang sama. Kuesioner bisa dikatakan reliabel jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan bersifat stabil serta konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Juwita, 2017).

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Metode analisis data adalah suatu proses pengelolaan data untuk menjadi sebuah informasi baru agar karakteristik data menjadi lebih mudah dan dimengerti dan berguna sebagai solusi suatu permasalahan khususnya yang berhubungan dengan penelitian. Mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis liner ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariatiev*, maksudnya yaitu digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel dependen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga bisa disebut analisis *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisi regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dengan menggunakan rumus regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kecerdasan Emosional

X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

### 3.8.2 Uji T (Parsial)

Uji T adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri atau individu terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidak-nya maka akan dilakukan uji T parsial dengan hipotesis.

### 3.8.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

### 3.8.4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan dimaksudkan agar dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan model independent dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara (0) dan satu (1) nilai R<sup>2</sup> merupakan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi

variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah sebab adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Derry, 2020).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT Hadji Kalla Toyoto Palopo**

PT Hadji Kalla Toyoto Palopo dimulai pada tahun 1918, ketika Sakichi Toyoda mendirikan Toyota Spinning Dan Weaving Co.,Ltd. Akhirnya pada tanggal 28 Agustus 1937 TMC didirikan PT. Hadji Kalla, dulu bernama NV. Hadji Kalla Trading Company, adalah sebuah perusahaan yang dirintis oleh sepasang suami istri saudagar bugis yaitu Hadji Kalla dan Hadjah Athirah. Didirikan pada tahun 1952 PT. Hadji Kalla merupakan salah satu Authorized Main Dealer Toyota untuk wilayah pemasaran di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara. Di Sulawesi Selatan tepatnya di kota Palopo terdapat satu cabang PT Hadji Kalla, dengan nama cabang PT Hadji Kalla Toyota Palopo yang terletak di Jalan Andi Djemma Kota Palopo. Sebanyak 25 Cabang PT. Hadji Kalla telah beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang. Untuk pertama kali sebagaimana tercantum di dalam akte pendirian, diangkat sebagai direktur perusahaan adalah Hadji Kalla yang di dampingi oleh dua orang direktur muda, yaitu Tuan Saebe dan Nyonya Hadja Athirah yang berdomisili di Makassar. Direksi perusahaan ini juga didampingi oleh dewan komisaris yaitu Hadji Abdul Fattah, Hadji Yusuf yang bertempat tinggal di Watampne. Mula mula mengimpor mobil toyota dengan semi knocked down, kemudian mobil dirakit di makassar. Kemudian NV Hadji Kalla menjadi agen traktor mini merek kubota untuk keperluan pertanian. Pada tahun 1980, NV. Hadji Kalla melebarkan sayap

bisnis otomotif melalui PT Makassar Raya Motor, menjadi dealer mobil daihatsu dan dealer truk Nissan Diesel. Seiring dengan program mobil nasional maka perusahaan ikut menjadi dialer timor dan kemudian menjadi KIA.

Di era tahun 1990-an perusahaan merambah ke bidang perdagangan dengan PT Bumi Sarana Utama yang bergerak sebagai dialer aspal curah, yang banyak mengerjakan proyek infrastruktur jalan dan bandara. Ekspansi tidak berhenti di sana. Di bidang properti, didirikan PT Baruga Asrinusa Development, yang mengembangkan berbagai kawasan perumahan elit dengan berbagai macam fasilitas seperti perkantoran, malruko, pusat niaga, sarana pendidikan dan sarana keagamaan. Ada juga PT Kalla karsa yang menjangkau pengembangan pasar tradisional, sampai membangun mall ratu indah, pusat perbelanjaan terbesar dan termegah di kawasan indonesia timur serta mengopresiasikan pula Hotel Sahid Makassar.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT Hadji Kalla Toyota Palopo**

Seiring dengan berkembangnya teknologi digital dan transformasi perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut:

**Visi:**

Menjadi kelompok bisnis terbaik di Indonesia dan panutan dalam pengelolaan yang profesional dan berkelanjutan.

**Misi:**

1. Mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, yang efektif dan efisien, dan juga pengelolaan keuangan yang profesional dan bersih.

2. Terlibat aktif dalam mengembangkan perekonomian nasional dan meningkatkan kesejahteraan rakyat demi kemajuan bersama.

#### 4.2 Analisis Deskriptif Data

Analisis statistik deskripsi yaitu untuk menjelaskan karakteristik responden melalui jenis kelamin, umur dan masa kerja. Dalam penelitian ini responden yang digunakan merupakan seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Pada penelitian ini, penelitian memperoleh data dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

##### 4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Adapun tabel karakteristik responden yang berdasarkan usia dan jenis kelamin adalah:

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase%
20-30 Tahun	45	65%
31-40 Tahun	15	22%
41-50 Tahun	7	10%
51-60 Tahun	2	3%
Total	69	100%

Sumber: Data responden yang diolah 2022

Dilihat dari tabel 4.1 diatas dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berusia 20-30 yaitu berjumlah 45 orang atau 65%, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu berjumlah 15 orang atau 22%, responden yang berusia 41-50 tahun yaitu berjumlah 7 orang atau 10%, responden yang berusia 51-60 tahun yaitu

berjumlah 2 orang atau 3%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang menjadi karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah dimiliki usia 20-30.

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
Perempuan	15	22%
Laki-laki	54	78%
Total	69	100%

Sumber: Data responden yang diolah 2022

Dilihat dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah reponden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan berjumlah 15 orang atau 22% dan laki-laki berjumlah 54 orang atau 78% responden. Hal ini menunjukkan mayoritas responden yang ada di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo berjenis kelamin laki-laki.

### 4.3 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini instrument penelitian yang saya gunakan adalah menggunakan kuesioner dengan skala *likert*, dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kreteria evaluasi pernyataan dengan nilai STS=1, TS=2, R=3, S=4, SS=5.

**Tabel 4.3 Deskriptif Responden Variabel (X1) Kecerdasan Emosional**

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	R	S	SS	69
X <sub>1.1</sub>	2	12	24	17	14	69
X <sub>1.2</sub>	1	10	25	21	12	69
X <sub>1.3</sub>	1	13	24	20	11	69
X <sub>1.4</sub>	2	14	23	20	10	69
X <sub>1.5</sub>	1	10	21	23	14	69

Sumber : lampiran hasil uji analisis statistik 2022

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel kecerdasan emosional diatas terdapat 69 responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item X<sub>1.1</sub> yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 12 responden, ragu-ragu sebanyak 24 responden, setuju sebanyak 17 responden, dan sangat setuju sebanyak 14 responden. Pada item X<sub>1.2</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 10 responden, rata-rata sebanyak 25 responden, setuju sebanyak 21 responden dan sangat setuju sebanyak 12 responden. Pada item X<sub>1.3</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 13 responden, rata-rata sebanyak 24 responden, setuju sebanyak 20 responden dan sangat setuju sebanyak 11 responden. Pada item X<sub>1.4</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 14 responden, rata-rata sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 23 responden dan sangat setuju sebanyak 14

responden. Pada item X<sub>1.5</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1, tidak setuju sebanyak 10 responden, rata-rata sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 23 responden dan sangat setuju sebanyak 14 responden.

**Tabel 4.4** Deskriptif Responden Variabel (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	R	S	SS	69
X <sub>2.1</sub>	1	11	18	21	18	69
X <sub>2.2</sub>	0	14	28	17	10	69
X <sub>2.3</sub>	1	18	24	16	10	69
X <sub>2.4</sub>	1	14	26	17	11	69
X <sub>2.5</sub>	0	6	28	20	15	69

Sumber : lampiran hasil uji analisis statistik 2022

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel kecerdasan emosional diatas terdapat 69 responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item X<sub>2.1</sub> yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 11 responden, ragu-ragu sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 21responden,dan sangat setuju sebanyak 18 responden. Pada item X<sub>2.2</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 14 responden, rata-rata sebanyak 28 responden, setuju sebanyak 17 responden dan sangat setuju sebanyak 10 responden. Pada item X<sub>2.3</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 18 responden, rata-rata sebanyak 24 responden,

setuju sebanyak 16 responden dan sangat setuju sebanyak 10 responden. Pada item X<sub>2.4</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 14 responden, rata-rata sebanyak 26 responden, setuju sebanyak 17 responden dan sangat setuju sebanyak 11 responden. Pada item X<sub>2.5</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju sebanyak 6 responden, rata-rata sebanyak 28 responden, setuju sebanyak 20 responden dan sangat setuju sebanyak 15 responden.

**Tabel 4.5** Deskriptif Responden Variabel (Y) Kinerja Kerja

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	R	S	SS	
Y <sub>1.1</sub>	0	12	20	13	24	69
Y <sub>1.2</sub>	1	10	29	18	11	69
Y <sub>1.3</sub>	0	11	27	20	11	69
Y <sub>1.4</sub>	1	10	30	17	11	69
Y <sub>1.5</sub>	0	11	27	20	11	69

Sumber : lampiran hasil uji analisis statistik 2022

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel kecerdasan emosional diatas terdapat 69 responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item Y<sub>1.1</sub> yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 12 responden, ragu-ragu sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 13 responden, dan sangat setuju sebanyak 24 responden. Pada item Y<sub>1.2</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden,

tidak setuju sebanyak 10 responden, rata-rata sebanyak 29 responden, setuju sebanyak 18 responden dan sangat setuju sebanyak 11 responden. Pada item Y<sub>1.3</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 11 responden, rata-rata sebanyak 27 responden, setuju sebanyak 20 responden dan sangat setuju sebanyak 11 responden. Pada item X<sub>1.4</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, tidak setuju sebanyak 10 responden, rata-rata sebanyak 30 responden, setuju sebanyak 17 responden dan sangat setuju sebanyak 11 responden. Pada item X<sub>1.5</sub> terdapat 69 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju sebanyak 11 responden, rata-rata sebanyak 27 responden, setuju sebanyak 20 responden dan sangat setuju sebanyak 11 responden.

#### **4.4 Uji Kualitas Data**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Dengan kata lain uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Data dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ , dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$  dengan taraf signifikan 0,05. Berikut ini adalah hasil uji validitas:



**Tabel 4.6 Uji Validitasi**

No.	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	X1.1	0,573	0,320	Valid
		X1.2	0,618	0,320	Valid
		X1.3	0,769	0,320	Valid
		X1.4	0,658	0,320	Valid
		X1.5	0,612	0,320	Valid
2.	Motivasi Kerja	X2.1	0,653	0,320	Valid
		X2.2	0,719	0,320	Valid
		X2.3	0,651	0,320	Valid
		X2.4	0,690	0,320	Valid
		X2.5	0,589	0,320	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,762	0,320	Valid
		Y1.2	0,697	0,320	Valid
		Y1.3	0,622	0,320	Valid
		Y1.4	0,687	0,320	Valid
		Y1.5	0,703	0,320	Valid

Sumber: Data responden yang diolah 2022

Dari keseluruhan item pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel adalah valid dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Dalam uji reabilitas teknik *cronbach's alpha* > 0,06 dan dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.7** Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	R Standar	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	0,654	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,678	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,734	0,60	Reliabel

Sumber: Data spss yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,06 sehingga hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable (layak).

#### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.335	2.201		1.515	.134
Kecerdasan Emosional (X1)	.204	.094	.203	2.165	.034
Motivasi Kerja (X2)	.616	.096	.602	6.430	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data spss yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,335 + 0,204X_1 + 0,616X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan dibawah:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,335 artinya apabila kecerdasan emosional dan motivasi kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 3,335.
- b. koefisien (b<sub>1</sub>) sebesar 0,204 artinya setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,204.
- c. koefisien (b<sub>2</sub>) sebesar 0,616 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,616.

#### 4.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen (Y), dijelaskan variabel independen (X) yang dilihat melalui *R Square* hasil dari spss dibawah ini:

**Tabel 4.9** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.411	2.665

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data spss yang diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,411 atau 41,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) sebesar 41,1%. Sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.7 Hasil Uji T (Persial)

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai  $T_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai  $T_{tabel}$  dapat melalui  $\text{sig.}\alpha = 0,05$  dengan  $df = n-k$ .  $df = 69-2 = 67$  maka nilai  $T_{tabel} = 1,667$

**Tabel 4.10 Uji T (Persial)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.335	2.201		1.515	.134
	Kecerdasan Emosional (X1)	.204	.094	.203	2.165	.034
	Motivasi Kerja (X2)	.616	.096	.602	6.430	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data spss yang diolah 2022

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan:

H1 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa  $T_{hitung}$  sebesar 2,165 lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,667 maka kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis X1 diterima.

H2 = Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa  $T_{hitung}$  sebesar 6,430 lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,667 maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis X2 diterima.

#### 4.8 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.11** Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.288	2	175.644	24.722	.000 <sup>b</sup>
	Residual	468.915	66	7.105		
	Total	820.203	68			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data spss yang diolah 2022

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,722 sedangkan  $F_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05  $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3-1$  dan  $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 69-2 = 67$  sehingga  $F_{tabel}$  3,13 . Dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4. 9 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja, terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

## **1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT.**

### **Hadji Kalla Toyota Palopo.**

Berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,165 lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,667 maka secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. hadji kalla Toyota palopo. Artinya jika kecerdasan emosional yaitu selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji**

### **Kalla Toyota Palopo.**

Berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai  $T_{hitung}$  sebesar lebih besar 6,430 dari nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,667 maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. hadji kalla Toyota palopo. Artinya jika motivasi kerja karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,722 sedangkan  $F_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05  $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3-1$  dan  $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 69-2 = 67$  sehingga  $F_{tabel}$  3,13. Dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. hadji kalla Toyota palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inike Anggun Cahyani, Irwan Septayuda (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai judul pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. hadji kalla Toyota palopo. Maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota palopo.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota palopo.
- c. Kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota palopo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi peneliti selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat memberi kontribusi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- d. Diharapkan peneliti dapat menerapkan teori-teori ekonomi yang di peroleh di bangku perguruan tinggi kedalam praktik-praktik sesungguhnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, asfihan. 2021. kinerja karyawan adalah. <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>.
- Anwar prabu mangkunegara. 2009. Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: penerbit refika aditama.
- Bahri, syaiful, and yuni chairatun nisa. 2017. pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* 18(1): 9–15.
- Bice, et al.,(2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di genius digital printing. *Resources policy*, 7(1), 1–10.
- Cahyani, n. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara di biro umum sekretariat daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal politico*, 6(1).
- Canvas, l. (2021). Kinerja karyawan: pengertian dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Accurate. <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>
- Cooper, c & sawaf, a. (2003). 1999. Executive eq: kecerdasan emosional dalam. Kepemimpinan dan organisasi. Jakarta: *gramedia pustaka utama. Darasati*, p. 2012 .. 13–44.
- Derry, prasetya m. (2020). pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 21 (1): 1-9.
- Faslah, r. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. Kabelindo murni, tbk. . *Pendidikan dan ekonomi bisnis*, 41.
- Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 21 update pls regresi*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Goleman 2015 *kecerdasan emosi: mengapa emosional intelligence lebih tinggi dari pada iq ahli bahasa*:t hermay pt gramedia pustaka utama,jakarta.

- Haryanto, agni. (2020). Faktor pendorong motivasi kerja – jenisnya serta cara meningkatkannya. Jojonomic. <https://www.jojonomic.com/blog/faktor-pendorong-motivasi-kerja/>
- Inike anggun cahyani, irwan septayuda. 2016. pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) sektor keramasan palembang. [Http://eprints.binadarma.ac.id/3382/1/hasil penelitian.pdf](http://eprints.binadarma.ac.id/3382/1/hasil_penelitian.pdf).
- Juwita, s. (2017). *Hubungan kontrol diri dengan cyberloafing pada karyawan pt cogindo daya bersama unit pangkalan susu. Skripsi.* Universitas medan area.
- Mubarak, a., & susetyo, d. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel 114 intervening (studi pada pns di kecamatan watukumpul kabupaten pemalang. *Jurnal maksimum*, 26.
- Noni, ardian. 2019. pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dankemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai unpab. Kajian ekonomi dan kebijakan publik. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597/565>.
- Saleh, abdul rachman, and hardi utomo. 2018. pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. Inko java semarang. *Among makarti* 11(1): 28–50.
- Shapiro, I. E. (2003). *Mengajarkan emotional intelligence pada anak.* Alih bahasa: kantjono. Jakarta: gramedia.
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d.* Bandung: alfabeta.
- Sugiyono,2008. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d.* Alfabeta. Bandung.
- Supatmi, m. E. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Kinerja karyawan*, 28.
- Wibowo. (2014). *Prilaku dalam organisasi.* Jakarta: raja grafindo persada

Zakiah, f. pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap pemahaman akuntans. 2013.  
*[https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/2054/farah zakiah - 090810301086.pdf?Sequence=1&isallowed=y](https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/2054/farah_zakiah - 090810301086.pdf?Sequence=1&isallowed=y)*.