

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS PADA DINAS P3AP2KB KABUPATEN GIANYAR

Ni Luh Wintang Sumarini¹⁾

I Gusti Agung Ngr Gd Eka Teja Kusuma²⁾

I Made Surya Prayoga³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: niluhwintang@gmail.com

Abstrak

Kecerdasan emosional merupakan faktor yang menentukan efektifitas seseorang dalam bekerja. Selain faktor kecerdasan emosional, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan dapat dengan mudah diarahkan dan dituntun untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dan dilaksanakan pada 58 Tenaga Harian Lepas Dinas P3AP2KB Kab. Gianyar. Sampel ditentukan dengan metode populasi atau metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan adalah regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Emotional intelligence is a factor that determines a person's effectiveness at work. In addition to emotional intelligence factors, motivation also plays an important role in improving employee performance. So by having emotional intelligence and high work motivation, employees are expected to be easily directed and guided to be able to work in accordance with organizational goals. Performance is the real behavior displayed by employees in doing work and the results achieved from the work.

Data collection was carried out by distributing questionnaires and carried out on 58 Daily Workers Free from the P3AP2KB Office Gianyar Regency . The sample is determined by the population method or the census method and the data testing technique used is multiple linear regression, to test and prove the research hypothesis. Data analysis in this study used the SPSS version 22.0 application.

The results of this study indicate that partially emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance and motivation also has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Motivation and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menimbulkan permasalahan pokok yang dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang dalam rangka pembangunan bangsa dan negara. Berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapatkan perhatian karena untuk mencapai tujuan tersebut perlu menggerakkan segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia. Dalam organisasi, apabila manajemen dapat menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja (*performance*) tersebut, maka manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja yang bisa sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional serta motivasi kerja diharapkan punya peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

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

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

kemampuan akademis dan kemampuan emosional. Peningkatan kemampuan berpikir, berperilaku dan menyikapi kepentingan masyarakat dengan lebih baik dan berkualitas merupakan indikator pegawai yang bekerja secara profesional.

Sering kali kecerdasan akademis diberi bobot yang lebih tinggi daripada kecerdasan emosional, namun kecerdasan emosional merupakan faktor yang menentukan efektifitas seseorang dalam bekerja. Selain faktor kecerdasan emosional, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan dapat dengan mudah diarahkan dan dituntun untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2019) mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Oktariani, dkk (2016), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadhil & Mayowan (2018), menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Juliary, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

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

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

2. *Kinerja Pegawai*

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

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

3. *Kecerdasan Emosional*

Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14) “Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir saat melakukan pekerjaan, mampu berempati serta berharap.” Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang ada didalam setiap individu untuk mampu merasakan menggunakan ataupun mengelola emosi dalam diri untuk memotivasi, merencanakan, dan memiliki berbagai kemampuan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. *Motivasi*

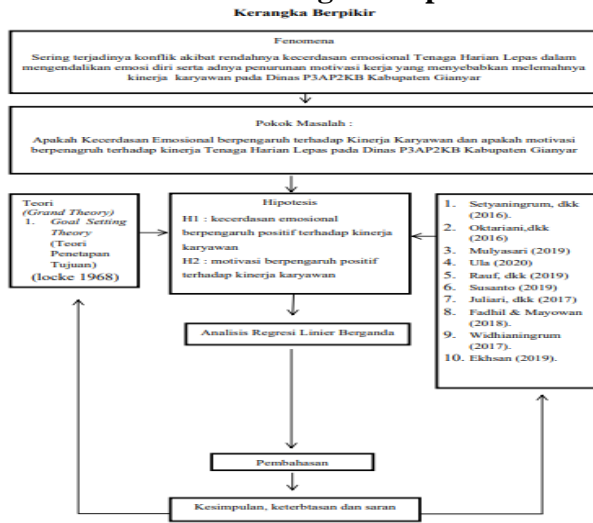
Handoko (2010:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, ketuhanan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan

sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

1. Kerangka Berpikir

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir



2. Hipotesis

- H₁: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar
- H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar

IV. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Manik No.3 Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali.

2. Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar

3. Definisi Operasional Variabel

A. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja memiliki pengertian sebagai suatu hasil atau efek samping atas usaha yang telah dilakukan. Sering orang menggunakan kata kinerja atau prestasi kerja untuk suatu pekerjaan yang telah berhasil dilaksanakan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Menurut Moehariono (2012) kinerja dapat diukur oleh beberapa indikator antara lain: Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan Waktu, Produktifitas

B. Kecerdasan Emosional (X₁)

Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap. Adapun idikatot- indikator kecerdasan emosional menurut Solovey (Goleman,2002) yaitu : mengenalli emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orangn lain/empati, membina hubungan.

C. Motivasi (X₂)

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

menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain. Dimensi Motivasi Internal Indikator: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memiliki perasaan senang dalam bekerja. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator: selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Tabel Deviniis Operasional Variabel

Jenis Variabel	Nama Variabel (Sumber)	Jumlah Indikator	Keterangan	Simbol
Terikat	Kinerja (Y)	5	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktifitas	Y _{1,1} Y _{1,2} Y _{1,3} Y _{1,4} Y _{1,5}
	Moeheriono (2012)			
Bebas	Kecerdasan Emosional (X ₁)	5	1. Mengenali emosi diri 2. Mengelola emosi 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenali emosi orang lain/empati 5. Membina hubungan	X _{1,1} X _{1,2} X _{1,3} X _{1,4} X _{1,5}
	Solovey (Goleman,2002)			
	Motivasi (X ₂)	11	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target jelas 3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan 4. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha mengungguli orang lain 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan 8. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja 9. Senag memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan 10. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif 11. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan	X _{2,1} X _{2,2} X _{2,3} X _{2,4} X _{2,5} X _{2,6} X _{2,7} X _{2,8} X _{2,9} X _{2,10} X _{2,11}
	Kadarisman (2012:43)			

4. Metode Penelitian

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang Tenaga Harian Lepas

Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar. teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, maka dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang.

B. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. sebelumnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan tujuan mengetahui item pertanyaan sudah valid atau belum. kemudian dilakukan analisis deskriptif dan analisis inferensial seperti uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji F dan uji t)

V. Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Uji asumsi klasik

Sebelum dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 22.0*

A. Uji Normalitas

Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada table 1 berikut ini :

Tabel .1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	58
Normal	Mean .0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation 1.62696839
Most Extreme Differences	Absolute .081
	Positive .071
	Negative -.081
Test Statistic	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti

semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah vali

B. Uji Multikolinearitas

Tabel .2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.835	1.088		.767	.446		
Kecerdasan Emosional	.517	.117	.523	4.420	.000	.254	3.937
Motivasi	.195	.057	.406	3.433	.001	.254	3.937

Pada Tabel 2 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Maka

dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel.3
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.374	.610		2.251	.028
Kecerdasan Emosional	-.071	.066	-.285	-1.077	.286
Motivasi	.031	.032	.257	.970	.336

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (*ABS_RES*)

lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda
Rekapitulasi Hasil Analisi

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,835	1,088		0,767	0,446
Kecerdasan Emosional	0,517	0,117	0,523	4,420	0,000
Motivasi	0,195	0,057	0,406	3,433	0,001
R					0.897
<i>R Square</i>					0.805
<i>Adjusted R Square</i>					0,798
<i>F Statistic</i>					113,283
Signifikansi					0.897

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.10, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,835 + 0,517 X_1 + 0,195 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

$a = 0,835$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Kecerdasan Emosional dan Motivasi atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 0,835.

$b_1 = 0,517$, artinya apabila Motivasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Kecerdasan Emosional akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,517

$b_2 = 0,195$, artinya apabila Kecerdasan Emosional dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Motivasi akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,195

3. Analisis Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, diperoleh nilai F hitung 113,283 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

4. Hasil Uji Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,798. Ini berarti besarnya kontribusi antara kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 79,8% sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Kecerdasan Emosional adalah 4,420, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,523, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar dapat diterima.
- b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Motivasi adalah 3,433, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,406, dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar dapat diterima.

6. Pembahasan

A. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga harian lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan tidak hanya diukur berdasarkan kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran karyawan mengenai faktor keberhasilan dalam organisasi, salah satu faktor tersebut adalah kecerdasan emosional. Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja diperlukan keterampilan dalam mengendalikan emosi. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang karyawan dapat menunjukkan integritasnya. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan untuk berprestasi dalam perusahaan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Mulyasari (2019) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga harian lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar. Untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, diperlukan juga adanya pemberian motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi kepada seseorang karyawan merupakan suatu keharusan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Bentuk-bentuk motivasi yang dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan. Dengan adanya motivasi karyawan akan selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Fadhil & Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan

serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- A. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar, ini berarti bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional maka kinerja tenaga harian lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.
 - B. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin meningkat motivasi maka kinerja tenaga harian lepas pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.
- ## 2. Keterbatasan Penelitian
- A. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kecerdasan emosional dan motivasi berkontribusi sebesar 79,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar.
 - B. Serta penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah dan mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan misalnya kepemimpinan dan budaya organisasi.

3. Saran

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- A. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kecerdasan emosional dan motivasi berkontribusi sebesar 79,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar.
- B. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Daftar Pustaka

- Adolf, B. H. H. L. (2009). *The Theory of Relativity; An Introductory Sketch Based on Einstein's Original Writings Including AB*.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2000). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fachreza, S. M., & Abd Majid, M. S. (2018). Pagaruh Motivasi kerja. Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank. *jurnal Magister Manajemen ISSN*, 2302-0199.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Goleman , Richard Boyatzis dan Annie Mekee. (2006). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Gozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2.
- Handoko, T. H.(2010), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu, S.P.(2009). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Locke, E. A. (1968). *Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 26(1), 13-29.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdakaryaTika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Moeheriono, 2012, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU)*, Bisnis dan Publik, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197.
- Munafiah, Siti. (2011). "Pengaruh Kompensasi dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit PatalSecang)". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Nurita, Meta. (2012). "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan". Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
- Oktariani, W., Setyanti, S. W. L. H., & Sumani, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Cabang Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 144-155.
- Oktariani, W., Setyanti, S. W. L. H., & Sumani, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Cabang Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 144-155.
- Palgunanto, Y., Suparno, S., & Dwityanto, A. (2010). Kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(1).
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*

- Riset Bisnis dan Investasi, 3(2), 51-62.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Seiko: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Retnoningtyas, Amanda. (2019). "Penilaian Kinerja Perangkat Desa Makamhaji Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo Tahun 2019". Skripsi S-1. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ridhawati, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Saptoto, R. (2010). "Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kemampuan Coping Adaptif". *Jurnal Psikologi*. Vol. 37. No. 1
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 211-220.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Ula, N. W. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Divisi Produksi Di Pt. Industri Kemasan Semen Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Uno, Hamzah B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.