

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
SATRIA TRANS JAYA DENPASAR**

Ni Komang Ayu Sapitri¹, Ni Putu Yeni Astiti², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: nikomangayusapitri@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan yang ingin mencapai suatu tujuan, maka harus memiliki karyawan yang mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar, Jl. Raya Kuta, No 69, Kuta, Badung. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Objek dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar yang berjumlah 300 orang. Sampel dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 171 orang dari seluruh total karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen atas instrument yang digunakan dalam kuesioner, uji asumsi klasik dan analisis data. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Companies that want to achieve a goal, must have employees who are able to optimize the entire performance of the company. Employee performance is influenced by several factors of emotional intelligence, work stress and work motivation. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence, work stress and work motivation on employee performance at PT. Satria Trans Jaya Denpasar. This research was conducted at PT. Satria Trans Jaya Denpasar, Jl. Raya Kuta, No. 69, Kuta, Badung. This company is a company engaged in the field of transportation. The objects in this study are emotional intelligence, work stress, work motivation and employee performance. The population in this study are all employees at PT. Satria Trans Jaya Denpasar, totaling 300 people. The sample in this study was adjusted to as many as 171 people from the total employees of PT. Satria Trans Jaya Denpasar, this was done to make data processing easier and for better test results. Data collection methods used in this study are observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique used in this study used an instrument test for the instrument used in the questionnaire, the classical assumption test and data analysis. The results, showed that emotional intelligence, work stress, and work motivation had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Satria Trans Jaya Denpasar.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Stress, Work Motivation and Employee Performance.

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini menuntut banyak perusahaan untuk melakukan inovasi agar tetap dapat bertahan dan mampu menghadapi tekanan ekonomi. Perusahaan yang ingin tetap bertahan dan mampu menghadapi tekanan ekonomi dari Pandemi Covid-19 maka harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja dari perusahaan sangat berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. (Lilacita, dkk., 2022). Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Perusahaan yang ingin mencapai suatu tujuan, maka harus memiliki karyawan yang mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika. Menurut Yanti dan Afriani (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2019), menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seorang pegawai yang berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kecerdasan emosional. Sholihah, dkk., (2017), menyebut kemampuan tersebut sebagai *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (intelligence quotient)*.

Menurut Fitriani (2021), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. Sedangkan menurut Suryanto dan Elianti (2018), memaparkan bahwa kecerdasan emosional merupakan himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2019), Nurhasanah

dan Sumardi (2019), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda juga dilakukan oleh Lansart, dkk., (2019), yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang tidak baik terhadap emosi diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain akan mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja.

Utomo (2019), menyatakan stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani (Massie, dkk., 2018). Menurut Ekhsan dan Septian (2020), jika seorang karyawan mengalami stres, maka secara langsung dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja, sehingga harus dilakukan pengelolaan stres kerja bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran, dan kondisi karyawan atau orang tersebut dalam bekerja. Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidakstabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan. Akibat yang paling mengkhawatirkan adalah kinerja karyawan akan menurun. Karyawan

tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustrasi kerja, absensinya meningkat bahkan berhentikerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham dan Putra (2022), yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres karyawan, maka kinerja karyawanpun semakin menurun. Penelitian yang sama juga dilakukan Hutagaol (2019), dan Ahmad, dkk., (2019), yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya stres kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik (Lantara, 2018). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memiliki semangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan akan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan

tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robiansyah (2020), Akmal dan Sugiyanto (2022), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besarnya motivasi yang dimiliki setiap pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja dari setiap pegawai karena adanya rasa kewajiban untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan yang diinginkan, penelitian lain juga dilakukan oleh Abdullah (2018), yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka semakin menurunnya kinerja karyawan.

PT. Satria Trans Jaya Denpasar merupakan salah satu perusahaan penyedia alat transportasi berupa angkutan umum. PT. Satria Trans Jaya Denpasar merupakan operator dari bus Trans Metro Dewata. PT. Satria Trans Jaya Denpasar memiliki jumlah karyawan yang banyak dan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Banyaknya karyawan yang dimiliki tentunya menyebabkan keberagaman karakter dari masing-masing karyawan.

Bus Trans Metro Dewata beroperasi sesuai dengan jadwal, karyawan harus bekerja sesuai dengan jadwal dan jarak keberangkatan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Karyawan dituntut untuk memiliki kondisi yang prima dan dapat bekerja dengan tepat waktu. Selain itu, perusahaan menuntut karyawannya untuk

mencapai kinerja. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Maka pencapaian suatu kinerja yang optimal itu dengan ditetapkannya suatu target yang harus dicapai oleh karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1
Pemakaian Bus Trans
Metro Dewata Tahun
2021

Bulan	Target (Satuan)	Realisasi (Satuan)	Pencapaian (%)
Januari	450	234	52
Februari	450	122	27
Maret	450	341	76
April	450	421	94
Mei	450	273	61
Juni	450	242	54
Juli	450	371	82
Agustus	450	231	51
September	450	442	98
Oktober	450	431	96
November	450	372	83
Desember	450	237	53
Jumlah	5.400	3.717	69

Sumber: PT. Satria Trans Jaya Denpasar (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa belum adanya target yang terpenuhi pada tahun 2021. Perusahaan PT. Satria Trans Jaya Denpasar menargetkan pada tahun 2021 sebanyak 5.400 pemakaian bus. Namun, hanya mampu tercapai sebesar 69%. Hal tersebut disebabkan karena masih kurangnya sosialisasi terhadap masyarakat tentang adanya transportasi umum, ini menyebabkan

minat masyarakat untuk menggunakan transportasi umum menjadi rendah. Hal ini membuat karyawan dituntut untuk mencapai target pada bulan dan tahun selanjutnya, karena tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan perusahaan mengakibatkan munculnya stres kerja, karena karyawan akan merasa terbebani oleh target yang harus dipenuhi, hal ini lah yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan 10 karyawan yaitu atas nama Drs. I Made Gunawan M.Si. sebagai Manajer, Ngurah Dana Wijaya sebagai Kabag OPS, Arif Saputra sebagai SPV Mekanik K1 dan K2, Kadek Angga sebagai SPV Mekanik K3 dan K4, A.A Paramita Primasari sebagai Kabag Admin dan Keuangan, I Ketut Sunarta sebagai Driver, Rangga sebagai Staf HRD, Abdulah Rohman sebagai SPV OPS K1 dan K2, Rifki sebagai SPV Keuangan, dan Mahendra sebagai Staf OPS K4, ditemukan bahwa karyawan kurang dalam memiliki kecerdasan emosional. Beberapa karyawan mengalami kesulitan untuk mengontrol emosinya. Penyebabnya yaitu karena kelelahan dan adanya masalah antar sesama karyawan maupun adanya masalah di keluarga atau pribadi dari karyawan. Beberapa karyawan sangat mudah tersinggung oleh perkataan teman kerjanya atau perkataan dari pimpinannya. Hal ini berakibat pada karyawan yang tidak

dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu sesuai kebutuhan perusahaan serta hubungan antar karyawan yang masih kurang baik.

Tabel 2
Jumlah Turnover Karyawan
Tahun 2020 - Tahun 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Satuan)	Turnover		Jumlah (Satuan)	Total Karyawan Akhir (Satuan)
		Mengundurkan Diri (Satuan)	Keluar Tanpa Alasan (Satuan)		
2020	307	3	-	3	304
2021	304	2	-	2	302
2022	302	1	1	2	300

Sumber: PT. Satria Trans Jaya Denpasar (2022)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bagaimana keluar masuknya karyawan, walaupun *turnover* rendah tetapi dari tahun 2020-2022 tetap ada karyawan yang keluar tanpa ada alasan yang jelas. Karyawan yang mengajukan pengunduran diri mencapai 6 orang dan keluar tanpa alasan sebanyak 1 orang selama 3 tahun terakhir. PT. Satria Trans Jaya Denpasar menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawannya. Fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, kenaikan gaji dan promosi untuk naik jabatan. Fasilitas diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai kinerja yang diharapkan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 karyawan, yaitu atas nama Drs. I Made Gunawan M.Si. sebagai Manajer, Ngurah Dana Wijaya sebagai Kabag OPS, Arif Saputra

sebagai SPV Mekanik K1 dan K2, Kadek Angga sebagai SPV Mekanik K3 dan K4, A.A Paramita Primasari sebagai Kabag Admin dan Keuangan, I Ketut Sunarta sebagai Driver, Rangga sebagai Staf HRD, Abdulah Rohman sebagai SPV OPS K1 dan K2, Rifki sebagai SPV Keuangan, dan Mahendra sebagai Staf OPS K4, menjelaskan bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan tuntutan yang pekerjaan yang diberikan. Setiap tahunnya selalu ada karyawan yang mengajukan pengunduran diri dengan alasan tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi. Karyawan yang ingin mendapatkan promosi naik jabatan juga masih rendah, kurangnya pemberian bonus, dan rasa nyaman didalam berkerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya.

PT. Satria Trans Jaya Denpasar mengalami permasalahan yang jika tidak ditangani dengan baik akan berakibat pada kinerja perusahaan secara menyeluruh. Berdasarkan hal tersebut kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia dengan adanya kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi yang kurang sehat menyebabkan kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai dalam menjalankan kinerja menyebabkan organisasi tidak berjalan baik. Karyawan tidak mampu mengendalikan kecerdasan emosional, serta kurang mampu menyelesaikan masalah yang ada dalam berkerja, juga adanya tekanan dari atasan yang menyebabkan karyawan menjadi

stres dan kurang adanya motivasi dari pimpinan menyebabkan karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Berdasarkan latar belakang di atas masalah atau fenomena maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Satria Trans Jaya Denpasar”**.

II TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting teory* yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan 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 padatujuannya (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

2) **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kaswan (2017), kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018), indikator - indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas Hasil Kerja
- b. Kualitas Hasil Kerja
- c. Inisiatif
- d. Disiplin

3) Kecerdasaan Emosional

Menurut Fitriani (2021), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. Sedangkan menurut Goleman (2018), kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mamandu pikiran dan tindakan. Rauf, dkk., (2019), menyatakan kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang

lain. Menurut Rauf, dkk., (2019), kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikatornya:

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Empati
- d. Keterampilan Sosial

4) Stres Kerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani (Massie, dkk., 2018). Menurut Ekhsan dan Septian (2020), jika seorang karyawan mengalami stres, maka secara langsung dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja, sehingga harus dilakukan pengelolaan stres kerja bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Sedangkan menurut Lantara dan Nusran (2019), definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari dan Prasetio, 2018). Menurut Sulistiyani (2020), menyatakan terdapat lima indikator stres kerja, yaitu :

- a. Beban Kerja
- b. Sikap Pimpinan
- c. Peralatan Kerja
- d. Situasi Internal
- e. Konflik Peran

5) Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti

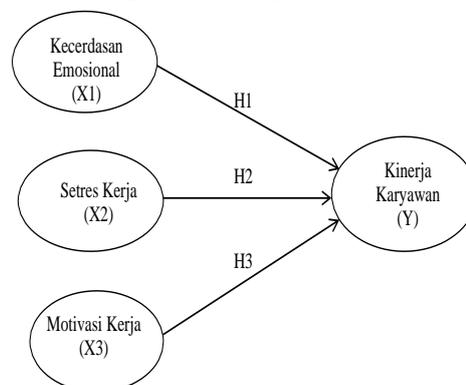
suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar Bangun(2018). Adapula motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, (Hasibuan, 2019). Sedangkan menurut Rizqi dan Nabila(2022), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow (2017), yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan perwujudan diri

III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1) Kerangka Konseptual

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

2) Hipotesis

1. H1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

V METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar, Jl. Raya Kuta, No 69, Kuta, Badung. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Objek dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar yang berjumlah 300 orang. Sampel dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 171 orang dari seluruh total karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang

lebih baik. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen atas instrumen yang digunakan dalam kuesioner, uji asumsi klasik dan analisis data.

VHASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Analisis Inferensial

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,292		2,473	0,014
Kecerdasan Emosional	0,211	0,224	3,391	0,001
Stres Kerja	0,315	0,412	6,418	0,000
Motivasi Kerja	0,231	0,316	4,795	0,000
R	0,882			
Adjusted R Square	0,774			
F	194,940			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan Kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.11, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,292 + 0,211 X_1 + 0,315 X_2 + 0,231 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi

yang memberikan informasi bahwa:

$a = 1,292$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,211$, artinya apabila stres kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Kecerdasan Emosional akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_2 = 0,315$, artinya apabila kecerdasan emosional dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka pengendalian stres kerja yang baik akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_3 = 0,231$, artinya apabila kecerdasan emosional dan stres kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Motivasi Kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar, begitu sebaliknya.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	Unstandar dized Residual
N	171
Asymp. Sig. (2- tailed)	0,200

Sumber: Lampiran 5

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kecerdasan Emosional	0,305	3,282
Stres Kerja	0,323	3,100
Motivasi Kerja	0,307	3,256

Sumber: Lampiran 5

Pada Tabel 5 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 6
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kecerdasan Emosional	0,100
Stres Kerja	0,266
Motivasi Kerja	0,164

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 6 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.

4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis hasil didapat hasil koefisien korelasi berganda (*R*) adalah 0,882. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,882 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

5) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,774. Ini berarti besarnya kontribusi antara kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77,4% sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6) Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.11, diperoleh nilai F hitung 194,940 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

7) Uji t

Berdasarkan hasil di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kecerdasan emosional adalah 3,391, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,224, dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk stres kerja adalah 6,418, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,412,

dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 4,795, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,316 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

8) Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar, dilihat dari hasil nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah positif sebesar 0,211. Hal tersebut memiliki arti, menurut Fitriani (2021), menyebutkan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi

atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat dan menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja yaitu menurut Sholiha, dkk.,(2017), menyebut kemampuan tersebut sebagai *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (intelligence quotient)*. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Ramadhan (2019), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Nurhasanah dan Sumardi (2019), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Dewi dan Ramadhani (2021), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Trans Jaya

Denpasa, dilihat dari hasil nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah positif sebesar 0,315. Hal tersebut memiliki arti, menurut Ekhsan dan Septian (2020), jika seorang karyawan mengalami stres, maka secara langsung dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja, sehingga harus dilakukan pengelolaan stres kerja bagi karyawannya oleh manajemen atau perusahaan dan menurut Mattalata (2018), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Hubungan antara stres kerja dengan kinerja yaitu menurut (Robbins dan Judge, 2017), stres kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stres yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat bila sedikit stres yang dirasakan. Akan tetapi, bila stres yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stres dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak diperhatikan, dalam jangka panjang tingkat stres sedang akan berlanjut ke tingkat stres tinggi yang

mengakibatkan penurunan kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Dewi, dkk., (2018), menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Saputro, dkk., (2018), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Azisah (2019), menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar, dilihat dari hasil nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah positif sebesar 0,231. Hal tersebut memiliki arti, menurut Rivai (2019), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Sutrisno (2018), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja yaitu menurut Ganyang, (2018), mengartikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menstimulasi pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu

termasuk tujuan perusahaan. Dari pernyataan-pernyataan para ahli di atas, motivasi dapat diketahui sebagai suatu titik awal adanya perubahan bagi diri seorang karyawan sekaligus kebermanfaatannya dalam suatu perusahaan.

Hal ini didukung pula dengan adanya pengertian mengenai kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hal ini didukung oleh Robiansyah, (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Akmal dan Sugiyanto, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Hasi, dkk., (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

1) Simpulan

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 :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar, ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar juga akan meningkat.

2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar, ini berarti semakin meningkat pengendalian stres kerja maka kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar juga akan meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar, ini berarti semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Satria Trans Jaya Denpasar juga akan meningkat.

2) Keterbatasan Peneliti

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

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 77,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 22,6% 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 PT. Satria Trans Jaya Denpasar.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih

luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

3) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kecerdasan emosional dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya mampu mengatur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi”. Maka kepada pimpinan perusahaan diharapkan untuk mampu meningkatkan kecerdasan emosi karyawan sehingga kemampuan *social problem solving* karyawan menjadi semakin meningkat, hal tersebut dilakukan dengan cara memberikan ketrampilan membina hubungan baik misalnya dengan memberikan pelatihan pengendalian diri, atau ikut menyelesaikan permasalahan yang dialami perusahaan, serta diajak menciptakan kerjasama dalam kelompok.
- b. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel stres kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Tugas yang diberikan kepada saya harus diselesaikan dengan

tepat waktu dan dapat memenuhi target”. Maka kepada pimpinan hendaknya dapat mengurangi pemberian beban kerja berlebih kepada karyawan dengan cara menetapkan target yang tidak terlalu tinggi, memberikan tugas yang sesuai kapasitas karyawan, serta penambahan jam kerja agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

- c. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Saya merasa puas menerima bonus, uang makan, uang transport, serta fasilitas perumahan sesuai dengan hasil kinerja pribadi selama berkerja”. Maka kepada pimpinan hendaknya dapat lebih sering memberikan motivasi kepada bawahannya dengan cara memberikan bonus atas hasil kerja karyawan uang makan dan uang transport untuk menghargai loyalitas karyawan, serta fasilitas untuk menunjang karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil besarnyanilai koefisien determinasi (*AdjustedR Square*) adalah 0,774. Ini berarti besarnya kontribusi antara kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Trans Jaya Denpasar adalah sebesar 77,4% sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, kompetensi, konflik kerja dan masih banyak lagi variabel bebas lainnya. Serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P.2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94.
- Afandi, P.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep danIndikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., dan Taroreh, R. N.2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Akmal, M. danSugiyanto. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Bank BCA KCU Kedoya Permai Jakarta Barat.*HUMANIS*

- (*Humanities, Management and Science Proceedings*) Vol.02, No.2.
- Amalia, N. M. R.2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Azizah, N.2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Teh (*Doctoral dissertation*).
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Chusminah, S. M., dan Haryati, R. A.2019. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1).
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., dan Susila, G. P. A. J.2018. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dewi, A. S., dan Ramadhani, P. L.2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang. *Jurnal Pundi*, 5(2).
- Ekhsan, M., dan Septian, B.2021. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Fitriani, R.2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non-Manager PT. Sinar Sosro Kantor Cabang Tasikmalaya) (*Doctoral dissertation*, UNIVERSITAS SILIWANGI).
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. Bogor: In Media*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Goleman, D.2018. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., dan Sofia, S.2021. Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Hamali, A. Y.2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BukuSeru
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasi, H. R., Effendy, S., dan Rambe, M. F.2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi*

- Manajemen Ekonomi*), 1(3), 209-219.
- Hutagaol, M.2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah di Kota Medan Dimediasi Stres Kerja dan Dimoderasi Religiusitas (*Doctoral dissertation*).
- Indraswari, T., Sari, S P., Dewi, K, S., Lestiyadi, A. P., dan Suryono, S. (2021).Pengaruh dan Motivasi Guna Persiapan Menghadapi Persaingan Dunia Kerja Pada Siswa SMK Bina Harapan Ciseeng.*Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 3(1), 86-91.
- Ilham, P. A dan Putra, I. G. S. 2022.Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grandia Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 4.
- Kaswan.2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kumala, D.2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Lansart, T. A., Tewal, B., dan Dotulong, L. O.2019. Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Lantara, I. W. A.2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Lantara, D., dan Nusran , M.2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*.Makassar: Nas Media Pustaka.
- Lestari, N. M. D., Mendra, I. W., dan Harwathy, T. I. S.2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guardian Gerai Ubud PT. Hero Supermarket. *EMAS*, 2(3).
- Lilacita, I. G. A., Gama, A. W. S., dan Astiti, N. P. Y.2022. Pengaruh GayaKepemimpinan Demokratis, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) PROVINSI BALI. *VALUES*, 3(1), 48-60.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*.*Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Locke, E. A., dan Latham, G. P. 1990. *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Lubis, I. S. L.2018. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Janeta DKI Jaya Kota Medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6(2), 1-55.

- Lunenburg, Fred C. (2019). *Goal-Setting Theory of Motivation. International Journal of Management, Business, and Administration*, vol 15, no 1.
- Majid, A., Hakim, A. L., dan Assadam, E. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marsam dan Mu'ah 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Zifatama Publisher: Sidoarjo
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Massie, R. N., Areros, W. A., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Nurhasanah, S., dan Sumardi, R. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Nursavilla, F., dan Padmantlyo, M. B. A. S. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Unit Spinning 2 PT. Dan Liris di Sukoharjo) (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., dan Sari, P. P. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70-85.
- Permatasari, H. I., dan Prasetio, A. P. 2018. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87-95.
- Putra, I. M. E. M., Widnyani, A. A. D., dan Saraswati, N. P. A. S. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wiguna Alam Persada. *EMAS*, 3(2), 11-24.
- Rauf, R., Dorawati, A., dan Hardianti, H. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Ramadhan, A. 2019. Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Dan Pengembangan Sumber Daya Air (Pusair) Bandung (*Doctoral dissertation*, Universitas Komputer Indonesia).
- Rismawati, S. E., dan Mattalata, S. E. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Rivai, R. A. 2019. *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior 17th Edition*. England Jersey : Pearson Education Inc.
- Robiansyah, R., dan Sugiyono, S.2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Puspa Agro. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Safitri, L. N., dan Astutik, M.2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Saputro, A. N., Wahyudi, A., dan Widajanti, E.2018. Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Plast Di Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 18(3).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, AA (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang. *Jurnal Warta Ekonomi* , 6 (01).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alphabet.
- Sulistiyani, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbkwonoayu Sidoarjo. *E-Journal Manajemen "Branchmarck"*, 3(3).
- Suryanto, S., dan Erlianti, G.2018. Kecerdasan Emosional Pustakawan Dalam Melayani Pemustaka. *WIPA: wahana Informasi Perpustakaan UAJY*, 22.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Syafitri, A.2021. Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang (Studi Kasus Pada Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palembang) (*Doctoral dissertation*, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Syahtana Rizqi, D., dan Raudita Andra Nabila. 2022. Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500-508.
- Syukur, M. 2019. Pengaruh *Budgetary Goal Characteristics*, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Paternalistik sebagai Variabel *Moderating* (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai)

(*Doctoral dissertation*,
Universitas Islam Negeri
Alauddin Makassar).

Utomo, S.2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).

Yanti, B., dan Afriani, H.2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Wahana Wirawan Riau). *Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(3), 48-59.

Yuliana, S., Supardi, S., dan Wulandari, M.2019. Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(1), 1-17.

Zainal, V. R., Hadad, M. D., dan Ramly, M.2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.