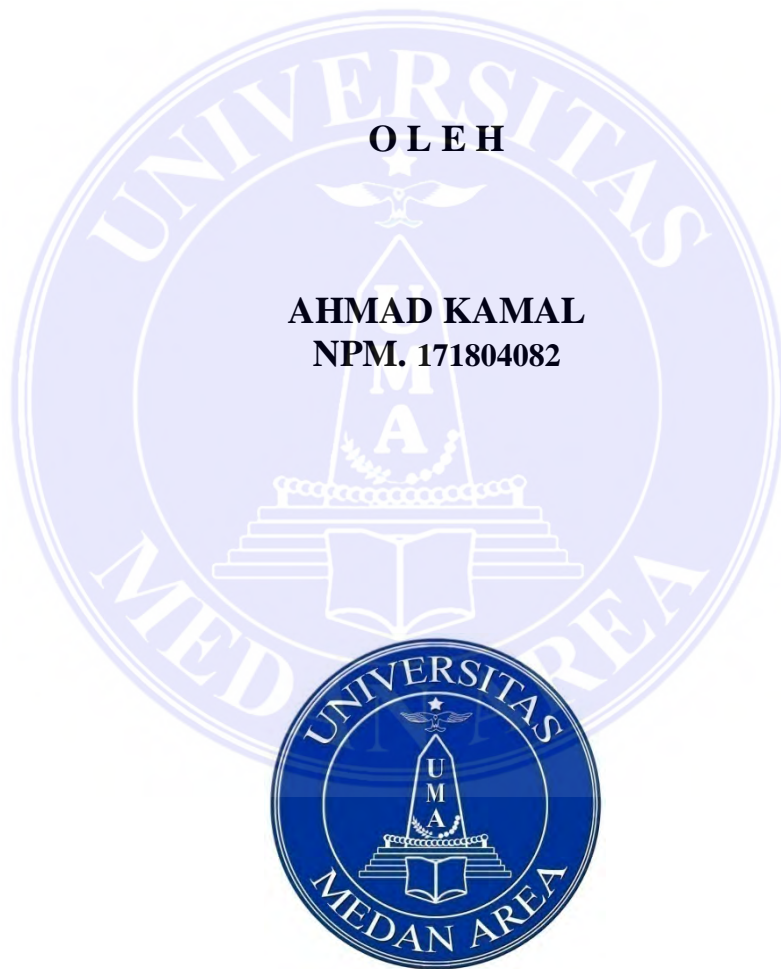


**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI
BELAJAR PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PUSKESMAS SOSOPAN, KABUPATEN
PADANG LAWAS**

TESIS

OLEH

**AHMAD KAMAL
NPM. 171804082**

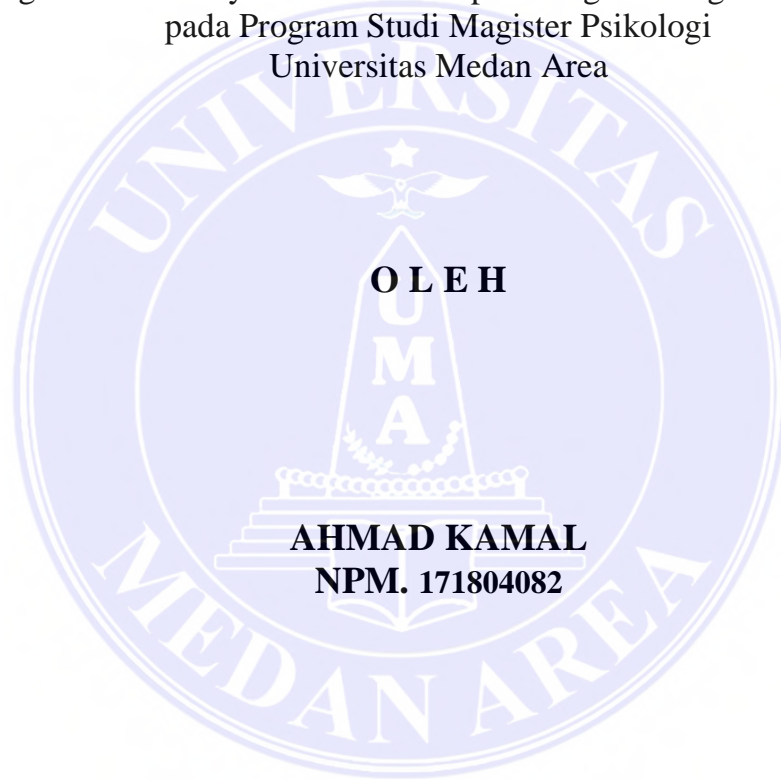


**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI
BELAJAR PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PUSKESMAS SOSOPAN, KABUPATEN
PADANG LAWAS**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Studi Magister Psikologi
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI PENDIDIKAN**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas

N a m a : Ahmad Kamal

N P M : 171804082

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Rajab Lubis, MS

Drs. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi Pendidikan**

Direktur

Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons.

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS.

ABSTRAK

Ahmad Kamal. NPM 171804082. **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas, untuk mengetahui pengaruh motivasi belajar terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas dan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi belajar secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas sebanyak 66 orang. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Sosopan Kabupaten Padang Lawas, dengan nilai t-hitung untuk kecerdasan emosional adalah sebesar $3,211 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,002$. Motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Sosopan Kabupaten Padang Lawas, dengan nilai t-hitung untuk variabel motivasi belajar adalah sebesar $8,197 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,002$. Kecerdasan emosional dan motivasi belajar secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sosopan Kabupaten Padang Lawas, dengan nilai F_{hitung} sebesar $138,392 > F_{tabel}$ sebesar $3,153$. Koefisien determinasi diperoleh $0,815$, dimana $81,50\%$ variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan motivasi belajar, sedangkan sisanya $18,50\%$ lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Motivasi Belajar, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Ahmad Kamal. NPM 171804082. Effects of Emotional Intelligence and Employee Learning Motivation on Employee Job Satisfaction in Sosopan Health Center, Padang Lawas Regency.

This study aims to determine the effect of emotional intelligence on job satisfaction of Sosopan Health Center employees, Padang Lawas Regency, to determine the effect of learning motivation on Sosopan Health Center employee job satisfaction, Padang Lawas District and to determine the effect of emotional intelligence and learning motivation simultaneously on Puskesmas staff job satisfaction Sosopan, Padang Lawas Regency. This research is a quantitative research. The subjects of this study were 66 employees of Sosopan Public Health Center, Sosopan District, Padang Lawas Regency. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that the emotional intelligence had a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Sosopan Public Health Center in Padang Lawas, with a calculated value for the emotional intelligence of $3.211 > 2.001$ with a significance level of $0.000 < 0.002$. Learning motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Sosopan Health Center in Padang Lawas Regency, with the t-test value for learning motivation is $8,197 > 2,001$ with a significance level of $0,000 < 0,002$. Emotional intelligence and learning motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Sosopan Health Center in Padang Lawas, with a Fcount of $138.392 > F$ table of 3.153 . The coefficient of determination obtained 0.815 , where 81.50% of variations in job satisfaction can be explained of emotional intelligence and learning motivation, while the remaining 18.50% is again explained by other factors, namely such as work environment and work discipline.

Keywords: Emotional Intelligence, Learning Motivation, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Berkat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis “**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam proses pengerjaan Tesis ini, peneliti telah mendapat bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa materil, motivasi, spiritual, informasi maupun dari segi administrasi. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons, selaku ketua prodi pascasarjana psikologi yang telah fokus menjalankan program pascasarjana sehingga perkuliahan berjalan dengan baik.
4. Bapak Dr. M. Rajab Lubis, MS, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Bapak Drs. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Kepada pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas sebagai responden yang telah bersedia memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga yang tercinta istri dan anak-anakku yang selalu menjadi semangat dan juga mendorong untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh sahabat seperjuangan di Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pemerintah.

Medan, Maret 2020

Penulis

Ahmad Kamal

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	21
1.3. Rumusan Masalah.....	22
1.4. Tujuan Penelitian.....	22
1.5. Manfaat Penelitian.....	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori.....	24
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	24
2.1.2. Kecerdasan Emosional.....	33
2.1.3. Motivasi Belajar.....	42
2.2. Kerangka Konsep.....	51
2.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.....	51
2.2.2. Pengaruh motivasi belajar terhadap Kepuasan Kerja.....	52
2.2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja.....	53
2.3. Hipotesis.....	55

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Disain Penelitian.....	56
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.3. Identifikasi Variabel.....	57
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	57
3.5. Populasi dan Sampel	59
3.6. Teknik Pengambilan Sampel.....	60
3.7. Metode Pengumpulan Data	60
3.8. Prosedur Penelitian.....	61
3.9. Teknik Analisis Data.....	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Penelitian dan Variabel Penelitian.....	73
4.2. Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya	85
4.3. Pembahasan Hasil penelitian.....	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	100
5.2.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA	102
-----------------------------	------------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan tingkat keberhasilan organisasi, karena sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah unsur penggerak bagi semua sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Tenaga kerja berperan dari sejak perencanaan, pelaksanaan, hingga mengevaluasi tingkat keberhasilan dari pencapaian hasil-hasil kerja sebagaimana rumusan fungsi-fungsi dalam manajemen. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu melakukan segala upaya untuk mengelola berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, agar pegawai bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga semua fungsi-fungsi manajemen dapat terlaksana dengan baik, yang berarti akan meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2012:203) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai atas pekerjaan mereka. Jelas bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya serta harapan atas masa depan yang lebih baik. Pegawai yang tidak puas tentu akan berdampak negatif terhadap pekerjaan dan kinerjanya, karena ketidakpuasan kerja umumnya

akan diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, serta menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka. Berbagai ungkapan rasa tidak puas tersebut tentu akan menyebabkan penurunan semangat kerja, yang berarti mengurangi kinerja.

Robbins dan Judge (2015:45) menyebutkan ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada juga konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaannya. Tanggapan-tanggapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lainnya dalam dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dijabarkan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*), perilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*), secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
3. Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dan kritikan eksternal dan mempercayai dan menajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Pada dasarnya kepuasan kerja inilah yang menjadi tujuan setiap seseorang atau karyawan di dalam melakukan sesuatu atau pekerjaan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang di gunakan memang berbeda-beda, perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang berlain-lainan pula.

Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dan persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkan dari pekerjaan yang telah dilakukan . Peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Mohammad et al., 2011). Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan agar tercipta keadaan positif dilingkungan kerja (Indrawati, 2013). Kepuasan menunjukkan bahwa sikap kita terhadap pekerjaan kita dengan memperhatikan perasaan kita, dan perilaku kita dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan, menyatakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan. Indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari sembilan aspek menurut Spector (dalam Yuwono, 2005) yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan kesempatan untuk kenaikan jabatan, kepuasan terhadap besarnya gaji, kepuasan terhadap diberlakukannya segala yang menjadi kebijakan perusahaan, kepuasan

terhadap supervisi, kepuasan terhadap tunjangan lain diluar gaji, kepuasan terhadap adanya penghargaan saat mencapai sebuah prestasi, kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dibebankan, kepuasan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja. Menurut Strauss dan Sayler (dalam Jumari., 2013) ada lima dimensi kepuasan kerja seperti dijelaskan berikut ini ;

- 1) Gaji yaitu jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut.
- 2) Pekerjaan yaitu tingkat dimana tugas-tugas tersebut dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan merima tanggung jawab.
- 3) Promosi yaitu tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.
- 4) Supervisi yaitu kemampuan supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan.
- 5) Rekan kerja yaitu tingkat kompetensi dan sikap bersahabat yang ditunjukkan oleh para rekan sekerja.

Darmawan (2013) menyimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan mereka, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja serta keseluruhan pekerjaan yang mereka lakukan. Noe, et al. (2011) dalam menyebutkan bahwa tantangan yang dihadapi perusahaan saat ini dikelompokkan kedalam tiga kategori. Pertama, tantangan kesinambungan usaha, mengacu pada kemampuan perusahaan untuk bertahan dan menghadapi lingkungan persaingan yang dinamis.

Kedua, tantangan global, yaitu perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia, mempertahankan pasar domestiknya dari para pesaing dan memperluas ruang lingkungannya agar dapat mencakup pasar global. Ketiga, tantangan teknologi, menuntut perusahaan untuk memiliki pegawai yang mendukung pemanfaatan teknologi-teknologi baru. Keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut merupakan suatu kewajiban untuk mencapai puncak kesuksesan. Kunci menghadapi tantangan-tantangan tersebut salah satunya adalah pegawai yang termotivasi, terlatih dan berkinerja tinggi. Kerjasama dan komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja pegawai tetap dapat terlaksana secara efektif.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015:46) adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Adapun menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (Wibowo, 2014:131) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaannya. Selain itu pula McShane dan Von Glinow (Wibowo, 2014:132) memberikan pandangan mengenai kepuasan kerja yaitu penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan tingkat dari perasaan yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerja.

Javed, et al. (2014:217) menyebutkan bahwa kepuasan pegawai adalah ukuran yang menceritakan tentang emosi umum pegawai di tempat kerja dan pekerjaan, serta mengukur pendekatan terhadap pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan yang memuaskan kebutuhan pegawai. Kepuasan kerja sebagai perilaku umum dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Griffin (2014:286) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu bahagia atau puas pada pekerjaannya. Riset-riset ekstensif yang telah dilakukan mengenai kepuasan kerja mengindikasikan bahwa faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan-kebutuhan dan cita-cita individu mempengaruhi sikap ini, bersama faktor-faktor kelompok dan organisasional seperti hubungan dengan rekan kerja dan supervisor serta kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung jarang absen, memberikan kontribusi-kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi.

Beberapa peneliti menurut Spector (2012:226) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dalam memenuhi kewajibannya. Karyawan akan datang bekerja tepat waktu, sehingga dapat memunculkan perasaan positif yang ada pada diri individu. Selain itu dapat pula mendorong individu menjadi kreatif sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dan pengambilan keputusan. Perasaan positif juga dapat membuat individu memiliki ketekunan dalam menyelesaikan

pekerjaannya dan bersedia untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan.

Menurut Spector (2012:227) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan hasil ketidakhadiran karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan cenderung lebih sering mencari alasan untuk absence dibandingkan dengan karyawan yang menyukai pekerjaannya. Hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Bowling dan Hammond pada tahun 2008 yang mengatakan adanya hubungan antara absensi karyawan dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya Spector (2012:227) juga menjelaskan bahwa beberapa peneliti menemukan salah satu alasan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan *turn over* dengan keluar masuknya karyawan yang bersifat prediktif yaitu menilai kepuasan kerja dengan menggunakan sampel karyawan pada satu kesempatan dan kemudian menunggu beberapa periode dalam bulan atau tahun untuk melihat yang berhenti. Individu yang tidak puas akan pekerjaannya akan memungkinkan tingginya *turn over* dalam suatu perusahaan, begitupula sebaliknya individu yang puas akan pekerjaannya maka akan meminimalisir *turn over* yang terjadi di dalam perusahaan.

Upaya membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkompetensi dalam menghadapi perubahan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Proses pembentukan pegawai dalam menghadapi

perubahan ini sangat membutuhkan kecerdasan emosional dalam pelaksanaan tugas kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pelaksanaan kinerja.

Secara teoritis terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor organisasi seperti budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, serta faktor yang melekat pada individu pegawai seperti kecerdasan emosional dan pendidikan pegawai. Tetapi faktor yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada faktor kecerdasan emosional dan faktor pendidikan pegawai.

Kecerdasan emosional/*emotional intelligence* (EI) pada tingkat yang paling umum mengacu pada kemampuan untuk mengenali dan mengatur emosi dalam diri kita sendiri dan orang lain. Memahami EI sebagai kemampuan untuk memonitor emosi sendiri dan orang lain, untuk membedakan antara mereka, dan menggunakan informasi untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang.

Kecerdasan emosional atau EQ menurut Goleman (Susanti, 2014) mengatakan 80% pencapaian kinerja individu dan perusahaan, sedangkan IQ (kecerdasan pikiran) hanya 20% menentukan kinerja. Sejalan dengan Goleman, Robbins dan Judge (2015:63) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional mengkarakteristikkan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meisler (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak pada kepuasan. Meisler (2013:33) mendefinisikan EI sebagai kemampuan untuk memahami secara akurat,

menilai, dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses dan / atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitasi pemikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual. Kecerdasan emosional (EI) menggabungkan emosi dan kecerdasan intelektual dengan cara meningkatkan pemahaman intelektual emosi dan memandu pikiran dan tindakan. Oleh karena itu, model kemampuan memfokuskan pada emosi dan kemampuan kognitif yang terkait dengan itu. Peran EI di tempat kerja juga telah dieksplorasi. Sebagai contoh, penelitian telah menunjukkan bahwa EI tinggi terkait dengan hasil yang diinginkan pada berbagai pekerjaan dan karir, seperti kepemimpinan transformasional, sukses dalam wawancara kerja, dan prestasi kerja. Selain itu dalam penelitian juga menemukan EI terkait dengan tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan kerja dan tingkat turnover yang lebih rendah.

Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengendalikan, menggunakan atau mengekspresikan emosi dengan suatu cara sehingga menghasilkan sesuatu yang baik. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kecerdasan emosional bersangkutan dengan kapasitas untuk menerima emosi, memahami informasi dari emosi, dan mampu mengatur emosi. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengembangkan strategi untuk mengatasi konsekuensi yang mungkin timbul dari stres. Kecerdasan emosional keluar jika seseorang menggunakan kompetensinya pada waktu dan

tempat yang tepat. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Setiap individu dalam suatu organisasi memiliki emosi yang baik, cenderung memiliki kemauan dan meningkatkan kualitasnya dalam bekerja. Menurut Goleman (2011) membagi aspek kecerdasan emosional menjadi lima aspek dasar meliputi: Kesadaran diri, kemampuan mengetahui yang dirasakan. Pengaturan diri, kemampuan mengatur emosinya sendiri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas. Motivasi, kemampuan menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran. Empati, kemampuan merasakan perasaan orang lain dan mampu memahami perspektif orang lain. Keterampilan sosial, kemampuan untuk menanggapi emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, dapat berinteraksi atau bekerja sama dengan lancar. Seorang pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi mampu merespon dengan tepat perilaku emosional dan stres kerja bawahannya. Teori peristiwa afektif sebuah model yang menyatakan bahwa peristiwa-peristiwa ditempat kerja menyebabkan reaksi-reaksi emosional dibagian karyawan yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku ditempat kerja (Robbins dan Judge, 2014:332). Teori peristiwa afektif adalah teori yang melihat bagaimana emosi dan suasana hati mempengaruhi kepuasan kerja kita. AET menunjukkan bahwa karyawan bereaksi secara emosional pada hal-hal yang terjadi pada mereka di tempat kerja dan bahwa reaksi ini mempengaruhi perilaku bekerja dan kepuasan kerja, peristiwa-peristiwa tersebut memicu reaksi emosi yang positif dan negatif (Robbin dan Judge, 2008:332).

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Virk, K. (2011) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah.. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Kecerdasan Emosional Goleman et al. (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional ialah suatu keahlian untuk mendorong individu dan menghadapi kegagalan, mengontrol hasrat dan tidak berlebihan perasaan senang, mengontrol keadaan hati dan mengatur stres agar kemampuan berpikir tidak menurun. Memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memberikan keunggulan tambahan. Mulyasari (2018) menyampaikan kecerdasan ialah kemampuan untuk menguasai dan melakukan kemampuan tertentu. Kestabilan yaitu kemampuan diri untuk menyampaikan respon yang baik dan keahlian dalam mengatur emosi yang dapat mencapai suatu kematangan perilaku. Pengukuran yang digunakan riset ini yakni dijelaskan terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kepuasan Kerja Sutrisno (2014) menjabarkan kepuasan kerja ialah tindakan karyawan pada tugas yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama baik antara pegawai, upah diperoleh berdasarkan tanggung jawab dan termasuk aspek dalam psikologis dan fisik. Saryanto (2017) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan perasaan individu

kepada pekerjaannya, ini bermakna konsep kepuasan kerja bisa diketahui melalui interaksi karyawan pada lingkungan pekerjaannya. Kinerja Karyawan Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diketahui adanya hasil dari kualitas dan jumlah yang dihasilkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab. Untuk melakukan tanggung jawab, karyawan perlu melaksanakan pekerjaannya secara optimal sebab kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara maksimal serta baik buruknya tugas karyawan mampu memengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan penyempurnaan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang bisa mencapai hasil sesuai harapan. Pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini yaitu indikator Kecerdasan emosional tinggi dimiliki karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dibuktikan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan psikologis dalam hubungannya dengan pencapaian kepuasan kerja yang selanjutnya adalah pendekatan terhadap lingkungan kerja. Penelitian di tempat kerja, sering diasumsikan bahwa pegawai lebih puas dengan lingkungan fisik lebih mungkin untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Kepuasan pegawai diakui sebagai faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dan dianggap sebagai indikator kunci kinerja. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa tingkat kepuasan meningkatkan semangat dan mengurangi turnover sukarela. Survei kepuasan pelanggan dianggap menjadi sarana penting untuk meningkatkan

kinerja. Kepuasan pegawai dengan lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja mereka dan tidak langsung berhubungan dengan komitmen organisasi dan niat omset. Peneliti telah menunjukkan bahwa kualitas lingkungan fisik pegawai mempengaruhi persepsi kerja, sikap, dan kepuasan kerja.

Menurut Rohiat (2012:32) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkannya untuk bertindak mempengaruhi orang lain. Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakannya untuk memilih cara bertindak. Jelas bahwa kemampuan emosional berhubungan dengan kemampuan menguasai emosi diri dan emosi orang lain di sekitar, dengan tujuan untuk dapat bertindak atau berhubungan dengan orang lain secara efektif. Emosi dapat mempengaruhi pikiran seseorang dan pikiran juga dapat mempengaruhi emosi. Artinya emosi seseorang merupakan pemicu utama dalam setiap aspek kehidupannya, oleh karena itu sangat berguna jika emosi dapat dikendalikan, atau dengan pengertian lain cerdas dalam menggunakannya. Mengendalikan emosi sendiri dengan memahami kondisi emosi serta mengaitkannya dengan situasi pekerjaan yang sedang dihadapi akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja yang dapat dicapai, yang berarti akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai.

Kecerdasan emosional yang baik pada setiap pegawai diharapkan dapat mengendalikan emosional secara sehat di lingkungan kerja terhadap sesama

pegawai dan atasan sehingga terwujud kerjasama dan hubungan yang baik antartim, antarbagian maupun dengan konsumen untuk menunjang keefektifan penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, namun tidak semua pegawai memiliki dasar pengendalian kecerdasan emosional yang baik, sehingga pengukuran dari kecerdasan emosional perlu dilakukan dengan tujuan dapat mengetahui kemampuan pegawai untuk mencegah adanya penurunan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Motivasi Belajar Menurut Uno (2013:27) adalah dapat membantu dalam memahami dan menjelaskan perilaku individu, termasuk perilaku individu yang sedang belajar. Ada beberapa peranan penting dari motivasi belajar antara lain :

- 1) Menentukan hal-hal yang dapat dijadikan penguat belajar.
- 2) Memperjelas tujuan belajar yang hendak dicapai.
- 3) Menentukan ragam kendali terhadap rangsangan belajar.
- 4) Menentukan ketekunan belajar.

Motivasi belajar menjadikan pegawai lebih memahami tujuan dari pekerjaannya. Hal yang mendukung dan menghambat serta mengatasi hambatan tersebut. Ketekunan belajar pegawai ditentukan oleh motivasi belajar, dapat dikatakan demikian karena motivasi belajar memberikan dorongan dan energi lebih pada pegawai untuk menjaga keberlangsungan proses pekerjaannya sehingga mencapai tujuan yang ditentukan. Pendapat lain diungkapkan oleh Dimiyati (2013:85) bahwa pentingnya motivasi belajar adalah sebagai berikut :

- 1) Menyadarkan kedudukan pada awal belajar, proses, dan hasil akhir.
- 2) Menginformasikan tentang kekuatan usaha belajar, yang dibandingkan dengan teman sebaya.
- 3) Mengarahkan kegiatan belajar.
- 4) Membesarkan semangat belajar.
- 5) Menyadarkan tentang adanya perjalanan belajar kemudian bekerja yang berkesinambungan.

Kelima hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya motivasi tanpa disadari oleh pelakunya sendiri. Bila motivasi disadari oleh pelaku maka tugas belajar akan terselesaikan dengan baik. Menurut Sardiman (2014:85-86) ada tiga fungsi motivasi belajar yaitu: 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. 3) Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Motivasi belajar dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang melakukan usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi belajar yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik. Adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi belajar, maka seseorang akan melahirkan prestasi yang baik di dalam lingkungan

kerjanya. Intensitas motivasi belajar seorang pegawai akan menentukan tingkat pencapaian prestasi kerjanya. Fungsi dari motivasi belajar yaitu :

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
- 2) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai fungsi motivasi belajar di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi belajar bagi seorang pegawai adalah mampu mendorong timbulnya perilaku sehingga menentukan ketekunan pegawai dalam bekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi belajar pada diri pegawai. Menurut Mudjiman (2007:43-44) ada delapan faktor yang mempengaruhi pembentukan motivasi belajar, yaitu :

- 1) Faktor pengetahuan tentang kegunaan belajar.
- 2) Faktor kebutuhan untuk belajar.
- 3) Faktor kemampuan melakukan kegiatan belajar.
- 4) Faktor kesenangan terhadap ide melakukan kegiatan belajar.
- 5) Faktor pelaksanaan kegiatan belajar.
- 6) Faktor hasil belajar.

7) Faktor kepuasan terhadap hasil belajar.

8) Faktor karakteristik pribadi dan lingkungan terhadap proses pembuatan keputusan. Motivasi belajar akan timbul jika pegawai memahami kegunaan atau manfaat dari kegiatan belajar. Pegawai yang telah menganggap belajar sebagai suatu kebutuhan akan terbiasa dan kegiatan belajar menjadi suatu hal yang harus dipenuhi. Kemampuan pegawai dalam kegiatan belajar seperti tingkat konsentrasi dan kondisi fisik juga turut andil dalam terselenggaranya kegiatan belajar, pegawai yang memiliki kondisi fisik prima serta kemampuan belajar yang mendukung akan lebih mudah dalam mencapai tujuan belajar yang diharapkan. Jika belajar menjadi hal yang menyenangkan, hal tersebut menjadi dorongan yang kuat bagi pegawai untuk secara mandiri melaksanakan proses pekerjaannya, begitu pula dengan pelaksanaan kegiatan belajar, lancar tidaknya hal tersebut akan berpengaruh pada motivasi dan hasil pekerjaan pegawai di tempat kerja. Hasil belajar sebagai pencapaian dari proses belajar dapat menjadi dorongan yang kuat bagi pegawai untuk mencapai prestasi tinggi tentu akan memiliki keinginan dan berusaha untuk mempertahankan apa yang telah dicapainya. Namun pegawai yang mendapatkan hasil pekerjaannya yang kurang baik dapat pula menjadikan hal tersebut sebagai pemacu untuk melakukan usaha dengan lebih baik. Kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dicapai akan membuat pegawai tetap tekun belajar dan untuk mempertahankan bahkan memiliki target untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Selain semua hal tersebut karakteristik pribadi dan lingkungan kerja pegawai juga memberikan kecenderungan pada proses pengambilan keputusannya. Menurut Hamalik (2011:179) faktor-faktor yang mempengaruhi

motivasi belajar ialah umur, kondisi fisik dan kekuatan intelegensi yang juga harus dipertimbangkan dalam hal ini. Seseorang yang masuk dalam usia di bawah umur 30-an tentu lebih motivasi yang tinggi untuk belajar dikarenakan kemampuannya memberikan kemudahan dalam kegiatan belajar, sedangkan kondisi seseorang yang telah lanjut usia atau sedang sakit tentu dapat berakibat pada rendahnya motivasi yang dimilikinya untuk belajar

Pendidikan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi diri agar memiliki kekuatan spritual, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan di tengah masyarakat. Proses pendidikan dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Keadaan tersebut dapat dilihat bahwa pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka wawasannya yang lebih luas, lebih mampu mengendalikan diri, serta lebih terampil dalam menangani pekerjaan.

Tetapi dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, perhatian utama bukan hanya pada tingkat pendidikan, tetapi juga jenis pendidikan. Jenis pendidikan yang dijalani oleh seorang pegawai harus sesuai dengan jenis pekerjaannya, sehingga pendidikan yang telah melekat dalam pribadinya benar-benar dapat dipergunakan dalam penanganan pekerjaan. Dengan demikian setiap pegawai harus ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya,

baik pendidikan yang diperoleh secara formal maupun yang diperoleh secara non formal dan informal.

Pegawai yang bermotivasi tinggi dalam belajar memungkinkan akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi pula, artinya semakin tinggi motivasinya, semakin intensitas usaha dan upaya yang dilakukan, maka semakin tinggi kepuasan di dalam bekerja. Pegawai melakukan berbagai upaya atau usaha untuk meningkatkan keberhasilan dalam belajar sehingga mencapai keberhasilan yang cukup memuaskan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu motivasi juga menopang upaya-upaya dan menjaga agar proses belajar tetap jalan. Hal ini menjadikan pegawai gigih dalam belajar.

Weiner dalam Soemanto (2013:190) menyatakan bahwa didikan yang memiliki motivasi untuk berhasil akan bekerja lebih keras daripada orang yang memiliki motivasi untuk tidak gagal. Dengan demikian didikan yang memiliki motivasi untuk berhasil harus diberi pekerjaan yang menantang dan sebaliknya jika didikan yang memiliki motivasi untuk tidak gagal sebaiknya diberi pekerjaan yang kira-kira dapat dikerjakan dengan hasil yang baik.

Nashar (2012:5) menyatakan apabila motif atau motivasi belajar timbul setiap kali belajar, besar kemungkinan hasil belajarnya meningkat. Banyak bakat didikan tidak berkembang karena tidak memiliki motif yang sesuai dengan bakatnya itu. Apabila didikan itu memperoleh motif sesuai dengan bakat yang

dimilikinya itu, maka lepaslah tenaga yang luar biasa sehingga tercapai hasil-hasil belajar yang semula tidak terduga.

Selain memperoleh pendidikan, karyawan atau tenaga kerja juga berkeinginan untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik, tenaga kerja membutuhkan pengembangan karir dengan potensi yang ada dalam diri mereka. Karyawan yang berpotensi atau berkemampuan, baik kemampuan individu maupun kemampuan bekerja secara tim akan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Ma'mun (2013:505) mengatakan bahwa pengembangan karir menjadi penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kebutuhan kerja dan tujuan organisasi dapat terwujud. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan senantiasa bekerja dengan maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Pusat Kesehatan Masyarakat Sosopan, Kabupaten Padang Lawas. yang selanjutnya akan disingkat dengan Puskesmas Sosopan terletak di Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas. Puskesmas tersebut telah banyak melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, seperti pelayanan pengobatan gratis, pencegahan penyakit menular, melayani keluarga berencana, meningkatkan kesehatan ibu dan anak, penyuluhan kesehatan kepada masyarakat serta kegiatan lainnya. Tetapi dari pengamatan penulis bahwa banyak

pegawai yang memperlihatkan ketidakpuasan, terlihat dari kurangnya disiplin waktu kerja serta tidak mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan. Disamping itu, pegawai juga cenderung kurang bersemangat dalam bekerja sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lambat. Kondisi tersebut tentu akan berdampak buruk terhadap pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang menjadi tugas pokok puskesmas. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas.”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Kinerja pegawai Puskesmas Sosopan tidak mencapai dengan standar kerja yang ditetapkan.
2. Pegawai sering mengalami keterlambatan dalam menangani pekerjaan.
3. Pegawai kurang disiplin dalam penggunaan waktu kerja.
4. Pegawai mengeluh dengan pekerjaan yang dibebankan.
5. Pegawai tidak mempunyai inisiatif yang kuat untuk mengatasi semua kesulitan yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.
6. Tingkat kepatuhan pegawai kepada atasan relatif rendah.
7. Pegawai kurang mampu mengelola emosi sehubungan dengan kesulitan yang dihadapi pada saat bekerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas?
2. Apakah motivasi belajar berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas?
3. Apakah kecerdasan emosional dan motivasi belajar secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas?

1.4. Tujuan Penelitian

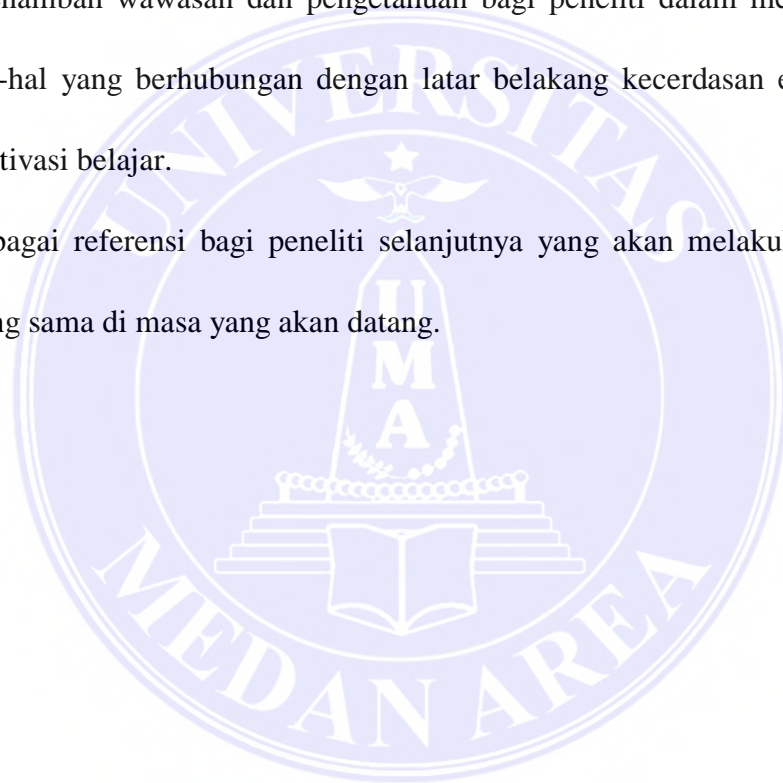
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas.
2. Pengaruh motivasi belajar terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas.
3. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi belajar secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis maupun praktis yaitu :

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pegawai Puskesmas Sosopan.
2. Menambah khasanah penelitian bagi program studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengembangkan hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang kecerdasan emosional dan motivasi belajar.
4. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Widodo (2015:169) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi yang menyenangkan atau perasaan pegawai yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi) dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Rivai dan Sagala (2013:856) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sutrisno (2010:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya dan tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Darmawan (2013:58) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang pegawai terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja dan atasan.

Priansa (2014:291) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

Dari pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan dialami oleh pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari perusahaan maka akan termotivasi untuk berusaha melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sehingga hal ini dapat mendorong untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

2.1.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Sunyoto (2012:193-196), mengemukakan bahwa teori kepuasan kerja (*content theory*), teori ini mendasarkan pada faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, sehingga mengacu pada diri seseorang. Teori ini berupaya mencari tahu mengenai kebutuhan apa yang

dapat memuaskan dan mendorong seseorang untuk semangat kerja individu. Teori ini terdiri dari:

1. Teori hierarki kebutuhan; menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow, yaitu:
 - a) Kebutuhan fisiologis, adalah hierarki kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
 - b) Kebutuhan fasa aman, meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak lagi bekerja.
 - c) Kebutuhan sosial, mencakup kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang erat dengan orang lain. Pada organisasi berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
 - d) Kebutuhan penghargaan, mencakup kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
 - e) Kebutuhan aktualisasi diri, adalah hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder

Teori ini menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun pada suatu hierarki. Menurut teori ERG, ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- a) Kebutuhan akan keberadaan; kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar yang termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.
- b) Kebutuhan afiliasi; kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c) Kebutuhan akan pertumbuhan; keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Penelitian Herzberg, menyimpulkan terdapat dua hal yang mempengaruhi sikap seseorang atas pekerjaannya disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor pemuas disebut motivator, dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis. Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a) Prestasi
- b) Promosi atau kenaikan jabatan
- c) Pengakuan
- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Penghargaan
- f) Tanggung jawab
- g) Keberhasilan dalam bekerja
- h) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor higienis (penyebab ketidakpuasan kerja) mencakup:

- a) Gaji
 - b) Kondisi kerja
 - c) Status
 - d) Kualitas supervisi
 - e) Hubungan antar pribadi
 - f) Kebijakan dan administrasi perusahaan
4. Teori motivasi prestasi dari Mc Clelland

Teori ini menyebutkan bahwa individu bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Teori motivasi prestasi ini meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan atas prestasi, ciri-cirinya yaitu:

- 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas.

- 2) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi dan dia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - 3) Orang yang membutuhkan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
- b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya yaitu:
- 1) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di masa mereka bekerja.
 - 2) Pegawai cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
 - 3) Pegawai memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya, yaitu:
- 1) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
 - 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
 - 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
 - 4) Pegawai pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

Dengan demikian, pimpinan perlu mengetahui dengan teori yang menyangkut kepuasan kerja sehingga dapat dipilih salah satu teori kepuasan kerja yang ada untuk diterapkan dalam kegiatan di perusahaan. Untuk itu, adanya beberapa alternatif atas teori kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa banyak

hal penting perlu dipahami dengan baik dan benar sehingga pimpinan dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang menjadi kepuasan kerja bagi sebagian besar pegawai yang bekerja di perusahaan.

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut ini ada beberapa faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja di perusahaan (Widodo, 2015:176), antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Dalam hal ini tiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang individu bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Pada kondisi ini kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Dalam hal ini hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan dapat membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja tersebut.

3. Teman sekerja (*workers*)

Dalam hal ini teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Dalam hal ini promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama pegawai bekerja diperusahaan.

5. Gaji atau upah (*salary*)

Pada kondisi ini gaji atau upah yang diterima oleh pegawai dari perusahaan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Pegawai yang merasa telah memperoleh gaji atau upah yang layak dan pantas dari perusahaan maka dengan sendirinya pegawai akan memperoleh kepuasan tersendiri sehingga hal ini berpengaruh langsung terhadap hasil kerjanya.

Rivai dan Sagala (2013:860) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, antara lain:

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat

Darmawan (2013:59), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Faktor gaji ini berhubungan dengan jumlah imbalan untuk seseorang sebagai hasil pelaksanaan kerja. Faktor ini akan ditinjau oleh pegawai apakah sesuai pekerjaan yang telah dilakukannya.

2. Faktor aplikasi pekerjaan, faktor ini mengarah pada isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang dapat memuaskan sehingga dapat menyebabkan kenyamanan bekerja.
3. Faktor rekan kerja yang mengarah pada teman-teman atau kepada siapa saja seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan sehingga tentu saja hal ini dapat berpengaruh terhadap terbentuknya kepuasan kerja.
4. Faktor pimpinan, berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memiliki karakter tertentu saat memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan seseorang atau tidak dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Faktor promosi dan pengembangan karir berhubungan dengan kondisi seseorang dapat mengembangkan karirnya melalui kenaikan jabatan. Pengembangan karir dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada asas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas.
6. Faktor lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan psikologis.
7. Faktor produk organisasi mengarah pada merek dari produk yang dihasilkan organisasi yang dapat berbentuk jasa maupun barang.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dialami oleh tiap pegawai yang bekerja di perusahaan. Oleh sebab itu, faktor tersebut merupakan bagian penting dan tidak terpisahkan dalam diri pegawai selama melakukan tugasnya di perusahaan. Ada

sebagian pegawai yang menentukan kepuasan kerjanya dapat diukur secara material seperti gaji atau upah, sedangkan sebagian lagi kepuasan kerja pegawai diukur secara non materi seperti organisasi dan manajemen, supervisi, teman kerja dan atasan. Faktor tersebut merupakan satu kesatuan yang sering ditemui dilingkungan kerja perusahaan.

Rivai dan Sagala (2013 : 856) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Adapun indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja pegawai yaitu:

1. Gaji
2. Aplikasi pekerjaan
3. Rekan kerja
4. Pimpinan
5. Promosi dan pengembangan karir
6. Lingkungan kerja

2.1.2. Kecerdasan Emosional

2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan

hal mutlak dalam emosi. Definisi emosi itu bermacam-macam, seperti “keadaan bergejolak”, “gangguan keseimbangan”, “response kuat dan tak beraturan terhadap stimulus”.

Menurut Luthans (2012:327), emosi merupakan reaksi terhadap sebuah obyek khusus. Kita menunjukkan emosi kita ketika merasa senang mengenai sesuatu, marah kepada seseorang atau takut terhadap seseorang. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Rohiat (2012:33) yang mengemukakan macam-macam emosi manusia yang dalam kehidupan sehari-hari muncul dan dikenal oleh masyarakat luas, antara lain: a) amarah, b) kesedihan, c) ketakutan, d) kenikmatan, e) cinta, f) terkejut, 7) jengkel, dan 8) malu. Emosi dapat mempengaruhi pikiran seseorang dan pikiran juga mempengaruhi emosi artinya emosi seseorang merupakan pemicu utama dalam setiap aspek kehidupannya, oleh karena itu sangat berguna jika emosi dapat dikendalikan, artinya emosi harus dapat kita kendalikan atau dengan pengertian lain cerdas dalam menggunakan. Mengelola emosi sendiri memahami kondisi emosi dan mengaitkannya dengan situasi yang sedang dihadapi agar memberikan dampak positif.

Kecerdasan emosional merupakan istilah yang belum lama dikenal baik di dunia psikologi dan sosial pada umumnya. Sebagai sandingan IQ (*intelligence quotient*), aspek terpenting kecerdasan emosional berada pada mental dan emosi. Topik tentang kecerdasan emosional menjadi ramai dibicarakan oleh masyarakat

luas setelah terbitnya buku karya Daniel Goleman pada tahun 1995 yang berjudul *Emotional Intelligence*.

Istilah kecerdasan emosional dilontarkan tahun 1990 oleh Peter Salovey dari Yale University dan John Mayer dari University of New Hampshire. Mereka menggambarkan kecerdasan emosional sebagai “*a form of social intelligence that involves the ability to monitor one’s own and other’s feelings and emotions, to discriminate among them, and to use this information to guide one’s thinking and action.*” (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 membimbing pikiran dan tindakan).

Menurut Goleman (2011:512) bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri, perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi dengan baik, dan berhubungan dengan orang lain. Pendapat ini mengartikan emosi adalah perasaan dan pikiran yang khas, keadaan psikologis dan biologis yang merupakan dorongan untuk bereaksi atau bertindak karena adanya rangsangan baik dari dalam maupun diluar individu, dimana hal tersebut bisa berupa marah, sedih, bahagia, takut, jengkel, malu, terkejut, cinta, benci, puas yang secara keseluruhan adalah respon atas stimulus yang diterima. Emosi masuk dalam komponen afektif manusia yang menjadi pusat penggerak di samping motivasi, dan mendasari bertingkah lakunya.

Kemampuan dalam kecerdasan emosional menggambarkan intensitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, dan ketidakpuasan konstruktif seseorang yang terdapat pada perilaku atau tujuan. Semua emosi menurut Goleman (2011:513) pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Jadi pelbagai macam emosi mendorong individu untuk memberikan respon atau bertingkah laku terhadap stimulus yang ada.

Menurut Ginanjar (2012:285), kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi, dan pengaruh. Emosi adalah bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran yang tinggi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Definisi ini mengartikan bahwa emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejolak dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam pelbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain.

Menurut Rohiat (2012:33) mengemukakan kecerdasan emosional dalam kepemimpinan memiliki dimensi serta aspeknya, yaitu:

- a. Situasi saat ini, yaitu menggambarkan kondisi emosi seorang pemimpin.

- b. Pemahaman kecerdasan emosional, yaitu memiliki cara yang efektif untuk mengembangkan hubungan antarpribadi karena dapat mengendalikan emosinya untuk kepentingan tersebut.
- c. Kemampuan kecerdasan emosional, yaitu kemampuan dalam kecerdasan emosional.
- d. Nilai-nilai dan keyakinan kecerdasan emosional, yaitu menggambarkan tentang kasih sayang, sudut pandang, intuisi, radius kepercayaan, gaya pribadi dan integritas.

Berdasarkan pengertian kecerdasan emosional yang sudah dijabarkan maka para pakar teori kecerdasan emosional mempertajam teorinya, Goleman (2011:51) mengadaptasinya menjadi 5 unsur yang dijadikan indikator, yaitu: a. Kemampuan mengenali emosi diri, b. Kemampuan mengelola emosi diri, c. Kemampuan memotivasi diri dan orang lain, d. Kemampuan mengenali emosi orang lain (empati), e. Kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Berikut uraian masing-masing unsur kecerdasan emosional.

- a. Kemampuan mengenali emosi diri. Kemampuan mengenali emosi diri sendiri (kesadaran diri) merupakan pondasi utama dari semua unsur-unsur *emotional intelligence* sebagai langkah awal yang penting untuk memahami diri dan berubah menjadi lebih baik. Mengenali emosi diri sangat erat kaitannya dengan kemampuan untuk mengenali perasaan diri ketika perasaan itu timbul, dan merupakan hal penting bagi pemahaman kejiwaan secara mendalam. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai *metamood*, yakni

kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Dengan kesadaran diri seseorang dapat mengetahui apa yang dirasakan pada saat tertentu, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Dengan demikian orang tersebut bisa mengetahui emosinya dan bisa mengontrol dirinya untuk bertindak secara positif.

- b. Kemampuan mengelola emosi diri. Kemampuan mengelola emosi akan berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, serta mampu memulihkan kembali dari tekanan emosi. Kemampuan mengelola emosi meliputi kecakapan untuk tetap tenang, menghilangkan kegelisahan, kesedihan, atau sesuatu yang menjengkelkan. Seseorang yang memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik akan mampu menyikapi rintangan-rintangan hidup dengan baik. Namun sebaliknya seseorang yang tidak memiliki kemampuan mengelola emosi akan terus-menerus melawan perasaan-perasaan gelisah dan penyesalan. Orang yang seringkali merasakan dikuasai emosi dan tak berdaya untuk melepaskan diri, mereka mudah marah dan tidak peka terhadap perasaannya. Sehingga ia larut dalam perasaan-perasaan itu. Akibatnya, mereka kurang berupaya melepaskan diri dari suasana hati yang jelek, merasa tidak mempunyai kendali atas kehidupan emosional. Dalam hal ini tujuannya untuk menjaga keseimbangan emosi,

bukan untuk menekan dan menyembunyikan gejala perasaan serta bukan pula untuk langsung mengungkapkan perasaan.

- c. Kemampuan memotivasi diri dan orang lain. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam aspek kehidupan manusia, demikian juga para peserta didik mau melakukan sesuatu bilamana berguna bagi mereka untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan sekolah. Peserta didik yang mempunyai intelegensi tinggi namun gagal dalam pelajaran karena kurang adanya motivasi. Hasil akan baik dapat tercapai jika diikuti dengan motivasi yang kuat. Motivasi akan sangat membantu seorang peserta didik untuk konsentrasi dalam belajar, karena dengan motivasi peserta didik akan lebih bersungguh-sungguh dalam menekuni studinya. Oleh karena itu kuat lemahnya motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang sangat menentukan besar kecilnya prestasi yang dapat diraihinya dalam kehidupan.
- d. Kemampuan mengenali emosi orang lain (empati). Empati adalah bereaksi terhadap perasaan orang lain dengan respon emosional yang sama dengan orang tersebut. Empati menekankan pentingnya mengindra perasaan dan perspektif orang lain sebagai dasar untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat.
- e. Kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dalam jaringan sosial,

berinteraksi dengan lancar. Keterampilan ini digunakan untuk mempengaruhi serta memimpin, bermusyawarah dan menjelaskan perselisihan serta untuk bekerja sama dalam tim.

Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas-kualitas seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik, kemampuan kerja sama, kemampuan mengelola emosi dan kemampuan mengelola hubungan dengan orang lain merupakan kualitas-kualitas yang mampu meningkatkan kinerja seseorang.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Emosi mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan. Emosi sangat mempengaruhi kehidupan manusia ketika dia mengambil keputusan. Tidak ada sama sekali keputusan yang diambil manusia murni berdasarkan pemikiran rasionya, ini karena seluruh keputusan manusia memiliki warna emosional. Jika diperhatikan, keputusan-keputusan dalam kehidupan manusia, ternyata keputusannya lebih banyak ditentukan emosi ditimbang akal.

Menurut pelbagai bukti, perasaan adalah sumber terkuat yang menentukan kebahagiaan dan kesuksesan seseorang di dunia kerja. Oleh karena itu, orang yang cerdas dalam menggunakan emosinya akan lebih berpeluang untuk memperoleh kebahagiaan hidup. Goleman (2011:516) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peranan yang sangat vital, bahwa yang menjadi penentu kesuksesan kehidupan manusia bukanlah rasio tetapi emosi. Dari hasil

penelitiannya, ia menyebutkan bahwa IQ hanya menyumbang sedikit bagi kesuksesan yang dapat dicapai manusia, sementara EQ memberikan kontribusi yang lebih dominan. Dengan demikian, EQ menjadi salah satu unsur utama yang dapat menentukan kebahagiaan dan kesuksesan seseorang.

Kecerdasan emosional tidak *include* dari lahir, tetapi pemerolehannya melalui proses pembelajaran dan pengalaman, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagaimana yang dikemukakan oleh Goleman (2011:517) yaitu pertama, lingkungan keluarga dan faktor kedua lingkungan non keluarga. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari, seperti melatih kedisiplinan dan tanggung jawab, berempati, kepedulian, dan sebagainya. Ini akan menjadikan anak lebih mudah menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

Kedua, 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.

Berdasarkan uraian teori tentang kecerdasan emosional maka disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan utama untuk mengatur emosi diri dan memperbaiki interaksi dengan orang lain. Dengan demikian yang menjadi indikator kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

2.1.3. Motivasi Belajar

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Belajar

Seseorang akan berhasil dalam belajar, kalau pada dirinya sendiri ada keinginan untuk belajar. Inilah prinsip dan hukum pertama dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran. Keinginan atau dorongan untuk belajar inilah yang disebut dengan motivasi. Jadi pendidikan dan pengajaran akan sangat kesulitan untuk mencapai tujuannya dengan maksimal tanpa adanya motivasi atau dorongan pada masing-masing individu yang memiliki hubungan dengan kegiatan pendidikan.

Menurut Atkinson dalam Prawira (2012:319), motivasi dijelaskan sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan satu hasil atau lebih pengaruh. AW. Bernard dalam Prawira (2012:319) juga memberikan pengertian, motivasi sebagai fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan ke arah tujuan-tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan sama sekali ke arah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha memperbesar atau mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Semakin besar motivasi seseorang untuk mencapai tujuan, maka semakin besar pula peluang untuk keberhasilan tujuan tersebut. Menurut Sardiman (2012:75) bahwa motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh rangsangan dari luar, tetapi motivasi itu tumbuh dari dalam diri seseorang. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak dalam diri pegawai yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan pada arah kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai.

Secara lebih khusus jika orang menyebutkan motivasi belajar yang dimaksudkan tentu segala sesuatu yang ditujukan untuk mendorong atau memberikan semangat kepada orang yang melakukan kegiatan belajar agar menjadi lebih giat lagi dalam belajarnya untuk memperoleh prestasi yang lebih baik lagi. Menurut Prawira (2012:320) bahwa motivasi dapat timbul dari luar maupun dari dalam individu itu sendiri. Motivasi yang berasal dari luar individu diberikan oleh motivator seperti orangtuanya, guru, konselor, ustadz/ustadzah, orang dekat, dan lain-lain. Sedangkan motivasi yang berasal atau timbul dalam

diri seseorang, dapat disebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk dapat menggapai sesuatu (cita-cita) dan lain sebagainya.

2.1.3.2. Teori Motivasi Belajar

Teori merupakan suatu pendapat yang didasarkan pada penelitian dan penemuan, didukung oleh data dan argumentasi yang mampu menghasilkan fakta berdasarkan ilmu pasti, logika, metodologi, argumentasi asas dan hukum umum, yang menjadi dasar ilmu pengetahuan. Dalam psikologi dikenal ada beberapa teori motivasi, mulai dari teori motivasi fisiologis, teori aktualisasi diri dari Maslow, teori motivasi dari Murray, teori motivasi hasil, teori motivasi dari psikoanalisis dan teori motivasi intrinsik dan teori motivasi belajar.

Adapun teori belajar yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori belajar yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2012:23), yang mengatakan bahwa motivasi belajar dibedakan atas dua kelompok, yakni motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Adapun ciri-ciri dari masing-masing kelompok motivasi ini adalah: (a) Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil, (b) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (c) Adanya harapan dan cita-cita masa depan, (d) Adanya penghargaan dalam belajar, (e) Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, dan (f) Adanya lingkungan belajar yang kondusif. Tiga indikator yang pertama masuk dalam motivasi intrinsik sedangkan tiga yang akhir termasuk dalam motivasi ekstrinsik.

2.1.3.3. Macam-macam Motivasi Belajar

Menurut Sardiman (2012:86-91) bahwa berbicara tentang macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, motivasi dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu:

a. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya

Dilihat dari dasar pembentukannya, motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah, motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi sudah ada tanpa dipelajari. Contoh : makan dan minum.

2) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya adalah motif ini timbul karena dipelajari. Contohnya adalah dorongan untuk mempelajari ilmu pengetahuan, dan dorongan untuk mempelajari sesuatu dalam suatu golongan tertentu.

b. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan motivasi menjadi dua jenis, yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Adapaun yang termasuk ke dalam motivasi jasmaniah seperti halnya: refleks, insting, dan nafsu. Sedangkan yang termasuk ke dalam motivasi rohaniah, adalah kemauan. Soal kemauan itu pada setiap diri manusia terbentuk melalui 4 momen, yaitu : momen timbulnya alasan, momen pilih, momen putusan, dan momen terbentuknya kemauan.

c. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

1) Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya saja seseorang yang senang membaca/ menyanyi/ menggambar, tanpa adanya orang yang mendorong atau menyuruhnya pun ia rajin mencari buku-buku untuk dibacanya, mendengarkan lagu untuk dinyanyikan, dan menorehkan tinta dalam buku gambar.

Kemudian jika dilihat dari segi tujuan kegiatan belajar yang dilakukannya, maka yang dimaksud dengan motivasi instrinsik disini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung didalam perbuatan belajar itu sendiri. Misalnya saja seorang pegawai belajar karena dia memang benar-benar ingin mendapatkan pengetahuan/ nilai atau ketrampilan tertentu dan tidak karena tujuan selain itu. Itulah sebabnya motivasi instrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

Perlu diketahui bersama bahwa pegawai yang memiliki motivasi instrinsik akan memiliki tujuan menjadi orang yang terdidik, yang berpengetahuan, yang ahli dalam bidang studi tertentu, sehingga dengan motivasi yang ada dalam dirinya, ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan keinginannya.

Satu-satunya jalan untuk menuju ketujuan yang ingin dicapai adalah belajar, tanpa belajar tidak mungkin mendapat pengetahuan, dan tidak mungkin menjadi ahli.

Dorongan yang menggerakkan itu bersumber pada suatu kebutuhan, kebutuhan untuk menjadi orang yang terdidik dan berpengetahuan. Jadi memang motivasi itu muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara esensial dan bukan hanya sekedar simbol. Dalam proses belajar, motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih efektif, karena motivasi intrinsik relative lebih lama dan tidak tergantung pada motivasi dari luar (ekstrinsik).

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang akan aktif dan berfungsi jika sudah ada rangsangan dari luar. Sebagai contoh seseorang akan mau belajar, jika dan hanya jika dia mengetahui bahwa besok akan diselenggarakan ujian/ ulangan harian, dan dia mengharapakan mendapatkan nilai yang baik.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Seperti pujian, peraturan, tata tertib, teladan guru, orangtua dan lain sebagainya. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu bahwa besok paginya akan ujian dengan harapan mendapat nilai baik sehingga akan dipuji oleh pacarnya atau temannya. Jadi dia belajar bukan karena ingin mengetahui sesuatu namun karena ingin mendapatkan nilai yang baik, atau agar mendapat hadiah/pujian dan lain sebagainya. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik

dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalam aktivitasnya dimulai dan diteruskan yang dikarenakan ada dorongan dari luar.

Perlu ditegaskan, bukan berarti bahwa motivasi ekstrinsik ini tidak baik atau tidak penting. Dalam kegiatan belajar mengajar tetap penting, ini dikarenakan kemungkinan besar keadaan pegawai itu dinamis, dan mungkin juga komponen-komponen lain dalam proses belajar mengajar ada yang kurang menarik bagi pegawai, sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik.

2.1.3.4. Fungsi Motivasi Belajar

Berkaitan dengan kegiatan belajar, motivasi dirasakan sangat penting peranannya. Motivasi diartikan penting tidak hanya bagi pelajar, tetapi juga bagi pendidik, dosen, maupun karyawan sekolah, karyawan perusahaan. RBS. Fudaryanto (2003) dalam Prawira (2012:320), menuliskan fungsi-fungsi motivasi sebagai berikut:

1. Motif bersifat mengarahkan dan mengatur tingkah laku individu

Motif dalam kehidupan nyata sering digambarkan sebagai pembimbing, pengarah, dan pengorientasi suatu tujuan tertentu dari individu. Tingkah laku individu dikatakan bermotif jika bergerak ke arah tertentu. Dengan demikian, suatu motif dipastikan memilikitujuan tertentu, mengandung ketekunan dan kegigihan dalam bertindak.

2. Motif sebagai penyeleksi tingkah laku individu

Motif yang dipunyai atau terdapat pada diri individu membuat individu yang bersangkutan bertindak secara terarah kepada suatu tujuan yang terpilih, yang telah diniatkan oleh individu tersebut, dengan pernyataan lain, adanya motif dapat menghindari individu menjadi buyar dan tanpa arah dalam bertingkah laku, guna mencapai tertentu yang telah diniatkan sebelumnya.

3. Motif memberi energi dan menahan tingkah laku individu

Motif diketahui sebagai daya dorong, dan peningkatan tenaga, sehingga terjadi perbuatan yang tampak pada organisme. Motif juga mempunyai fungsi untuk mempertahankan agar perbuatan atau minat dapat berlangsung terus menerus dalam jangka waktu lama. Tetapi, energy psikis ini tetap tergantung kepada besar kecilnya motif pada individu yang bersangkutan.

Menurut Uno (2012:34), beberapa teknik motivasi yang dapat digunakan dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan penghargaan secara verbal
2. Menggunakan nilai ulangan sebagai pemacu keberhasilan
3. Menimbulkan rasa ingin tahu
4. Memunculkan sesuatu yang tidak diduga oleh pegawai
5. Menjadikan tahap dini dalam belajar mudah bagi pegawai
6. Menggunakan materi yang dikenal oleh pegawai sebagai contoh dalam belajar

7. Gunakan kaitan yang unik, dan tak terduga untuk menerapkan suatu konsep dan prinsip yang telah dipahami
8. Menuntut pegawai untuk menggunakan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya
9. Menggunakan simulasi dan permainan
10. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk memperlihatkan kemahirannya di depan umum
11. Mengurangi akibat yang tidak menyenangkan dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan belajar
- L2. Memahami iklim pegawai dalam sekolah
13. Memanfaatkan kewibawaan guru secara tepat
14. Memperpadukan motif-motif yang kuat
15. Memperjelas tujuan belajar yang hendak dicapai
16. Merumuskan tujuan-tujuan sementara
17. Memberitahukan hasil kerja yang telah dicapai
18. Membuat suasana persaingan yang sehat diantara para pegawai
19. Mengembangkan persaingan dengan diri sendiri
20. Memberikan contoh yang positif.

Menurut Uno. B. Hamzah (2012:32) bahwa indikator motivasi belajar adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketertarikan/banyaknya aturan yang harus ditaati.

2. Penekanan kegiatan pada tanggung jawab diri sendiri pegawai.
3. Keharusan mengambil resiko.
4. Perlu kehangatan dan bantuan kepada pegawai.
5. Pemberian *reward* and *punishment* pada pegawai.
6. Toleransi terhadap konflik.

2.2. Kerangka Konsep

2.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan sebagai serangkaian keterampilan berfikir dan belajar yang digunakan dalam memecahkan masalah akademis dan sehari-hari, yang secara terpisah dapat didiagnosa dan diajarkan. Soeparwoto (2010:101) 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 membimbing pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif mengaplikasikan kekuatan serta kecerdasan emosi sebagai sebuah sumber energi manusia, informasi, hubungan, dan pengaruh. Menurut Goleman (2011:45) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal, kecerdasan emosional pegawai tersebut harus dikelola dengan baik, agar dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam melayani publik merasa sadar bahwa untuk melayani kesehatan pasien di Puskesmas adalah tanggung jawab seorang pegawai yang bekerja di Puskesmas tersebut. Jadi untuk mencapai tujuan pendidikan ini penerapan kecerdasan emosional sangat diharapkan, sebab kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan perasaan, serta mengatur keadaan jiwa. Melalui kecerdasan emosional pegawai mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat dan efektif saat bekerja. Dengan kata lain bahwa kecerdasan emosional pegawai menuntut orang belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain misalnya pasien serta menanggapi dengan tepat.

2.2.2. Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Kepuasan Kerja

Berbicara tentang motivasi belajar yang berkaitan dengan kepuasan kerja, pasti sangat erat kaitannya dengan dunia pendidikan. Sedangkan dunia pendidikan itu sendiri tidak dapat dipisahkan dengan sekolah. Pentingnya pendidikan bukanlah semata-mata untuk pegawai yang bersangkutan saja, tetapi juga keuntungan untuk instansi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pendidikan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan

intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, pendidikan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Banyak upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan sumber daya manusia yang berkualitas diantaranya adalah program pendidikan. Kurangnya perhatian terhadap pendidikan pegawai akan menghambat kinerja pegawai dan juga membuat kepuasan kerja menjadi rendah, maka dibutuhkan program pendidikan yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan suatu kegiatan sehingga membuat kinerja pegawai meningkat (Notoadmodjo, 2010:44).

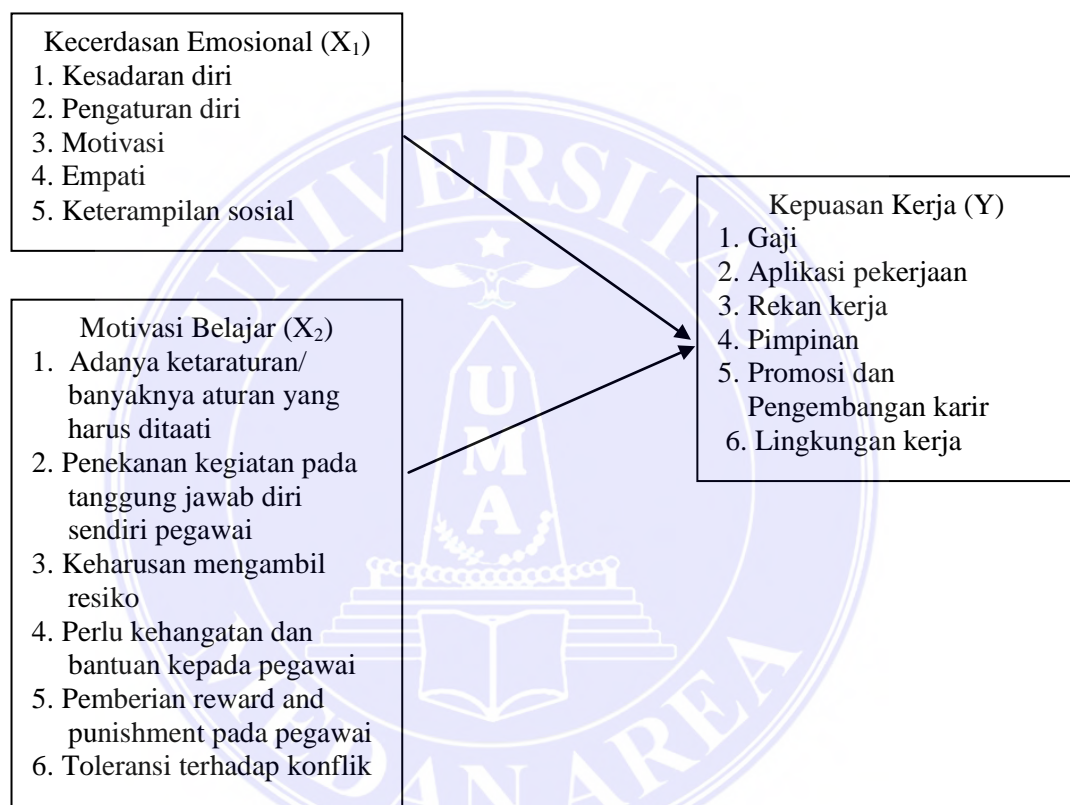
2.2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Belajar Pegawai Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2010:193) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja pegawai itu sendiri.

Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja untuk tiap pegawai berbeda-beda serta terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di organisasi yang dapat diukur baik secara finansial maupun non finansial. Secara finansial yang lazimnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai

berupa gaji, upah, insentif yang diukur dalam satuan mata uang (rupiah) sehingga semakin besar gaji, upah dan insentif diterima oleh pegawai maka semakin besar kepuasan kerja diperolehnya.

Secara skematis dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir, Sumber :

Kepuasan Kerja (Y) yang merupakan indikator yang terdapat pada (Darmawan, 2013,59) Bab II hal.31

Kecerdasan Emosional (X_1) merupakan factor-faktor yang terdapat pada (Goleman, 2011, 516) Bab II hal. 40

Motivasi Belajar (X2) merupakan indicator yang terdapat pada (Uno. B. Hamzah, 2012:32).Bab II hal 50

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konsep yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas.
2. Motivasi belajar pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas.
3. Kecerdasan emosional dan motivasi belajar pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan, Kabupaten Padang Lawas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Disain Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka-angka. Rancangan penelitiannya adalah tentang pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi belajar pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Sosopan, yang berkedudukan di Jalan Abdul Hakim Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Agustus 2019 s/d Maret 2020.

Tabel 3.1. Matriks Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	2019 Agustus				2019 September				2019 November				2020 Jan Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2
		1	Pengajuan Judul	■	■												
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Bimbingan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal				■	■											
5	Pembuatan Alat ukur					■	■										
6	Bimbingan alat ukur dan bimbingan proposal					■	■										
7	Perizinan Pelaksanaan						■	■									
8	Pelaksanaan Penelitian							■	■								
9	Bimbingan Hasil Penelitian								■	■	■	■					
10	Seminar Hasil												■	■			
11	Bimbingan Setelah Seminar Hasil													■	■		
12	Sidang															■	

3.3. Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:72). Dalam penelitian ini ditetapkan dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebasnya adalah kecerdasan emosional dan motivasi belajar pegawai.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi belajar pegawai (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini.

3.4.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaannya. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari perusahaan maka akan termotivasi untuk berusaha melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya

sehingga hal ini dapat mendorong untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Kepuasan Kerja (Widodo, 2015:169) adalah merupakan suatu kondisi yang menyenangkan atau perasaan pegawai yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi) dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji, aplikasi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, promosi dan pengembangan karir, dan lingkungan kerja.

3.4.2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan utama untuk mengatur emosi diri dan memperbaiki interaksi dengan orang lain. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam pelbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain.

Kecerdasan Emosi (Ginjar, 2012:285) adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi, dan pengaruh. Indikator kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

3.4.3. Motivasi Belajar

Motivasi belajar adalah kemampuan utama untuk mengatur emosi diri dan memperbaiki interaksi dengan orang lain. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam pelbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain.

Motivasi Belajar (Sardiman, 2012:75) dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Indikator motivasi belajar yang digunakan dalam penelitian ini adalah adanya ketertarikan/banyaknya aturan yang harus ditaati, penekanan kegiatan pada tanggung jawab diri sendiri pegawai, keharusan mengambil resiko, perlu kehangatan dan bantuan kepada pegawai, pemberian *reward and punishment* pada pegawai dan toleransi terhadap konflik.

3.5. Populasi Dan Sampel

3.5.1. Populasi

Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini berjumlah 66 orang pegawai di Puskesmas Sosopan Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas.

3.5.2. Sampel

Sampel merupakan objek pengamatan sesungguhnya, yang dianggap mewakili populasi sesuai dengan karakteristiknya. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan berdasarkan metode yang sesuai. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil untuk 10 - 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Populasi atau jumlah pegawai yang bekerja di Puskesmas Sosopan lebih kecil dari 100 orang, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 66 orang diambil sebagai sampel.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi atau jumlah pegawai yang bekerja di Puskesmas Sosopan lebih kecil dari 100 orang, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 66 orang diambil sebagai sampel, yang disebut dengan metode pengambilan sampel secara sensus atau sampel jenuh.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh responden sehubungan dengan pengaruh

kecerdasan emosional dan pendidikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sosopan.

Menurut Sugiyono (2012:132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Skor Skala Likert

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2012:129)

3.8. Prosedur Penelitian

Pelaksanaan ini dilakukan dengan melakukan berbagai tahapan penelitian, di antaranya sebagai berikut:

- a. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengurus administrasi terkait penelitian yang akan dilakukan, yaitu mengurus surat izin dari Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area kepada pihak Puskesmas Sosopan.

- b. Prapenelitian, sebelum menentukan permasalahan penelitian yang akan diteliti, terlebih dahulu peneliti melakukan pengumpulan data dalam bentuk observasi dan wawancara kepada pihak Puskesmas yang bertujuan untuk mengungkap permasalahan yang muncul. Prapenelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2019.
- c. Setelah masalah penelitian didapat, maka peneliti mencari referensi teori sebanyak-banyaknya untuk mendukung penelitian ini dan mengkaji tentang kepuasan kerja yang ada di Puskesmas.
- d. Setelah penelitian ini mendapat persetujuan, maka tahapan selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran angket kepada pegawai Puskesmas Sosopan.
- e. Setelah data sudah terkumpul sesuai dengan kebutuhan penelitian, kemudian data tersebut diolah secara statistik dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22.0.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurnya atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2012). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun dan Efendi, 2009).

Uji validitas menggunakan pengujian *construct validity* yang dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pernyataan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya.

Untuk mengetahui validitas butir – butir angket dapat diuji dengan menggunakan korelasi product momen seperti yang dikemukakan Arikunto (2012:162) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

\sum_x : Jumlah skor total distribusi X

\sum_Y : Jumlah skor total

\sum_{XY} : Jumlah perkalian skor X dan Y

N : Jumlah responden

\sum_{X^2} : Jumlah kuadrat skor distribusi X

\sum_{Y^2} : Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Besarnya r_{hitung} dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan batas signifikan 5 %.

Apabila didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tergolong valid dan demikian sebaliknya.

Tabel 3.3. Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	67.8333	243.587	.742	.758
Item 2	67.8182	238.890	.779	.753
Item 3	67.8788	236.970	.800	.750
Item 4	68.3182	258.928	.315	.778
Item 5	67.8485	236.654	.765	.751
Item 6	68.0455	238.567	.712	.754
Item 7	67.9848	238.846	.748	.753
Item 8	68.0758	240.379	.753	.755
Item 9	67.7727	238.548	.858	.752
Item 10	67.8182	241.720	.783	.756
Total	35.7576	66.710	1.000	.919

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Tabel 3.4. Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	81.0606	468.366	.896	.756
Item 2	81.5606	484.281	.650	.767
Item 3	81.0606	471.750	.848	.759
Item 4	81.1970	485.391	.657	.767
Item 5	80.9848	470.015	.863	.757
Item 6	81.1061	468.281	.865	.756
Item 7	81.6212	487.962	.718	.768
Item 8	81.2121	473.339	.847	.759
Item 9	81.3333	468.041	.860	.756
Item 10	81.1515	474.838	.817	.760
Item 11	81.1212	477.277	.749	.762
Item 12	80.9545	469.367	.862	.757
Total	42.3636	129.158	1.000	.956

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Tabel 3.5. Uji Validitas Kepuasan Kerja**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	81.0606	468.366	.896	.756
Item 2	81.5606	484.281	.650	.767
Item 3	81.0606	471.750	.848	.759
Item 4	81.1970	485.391	.657	.767
Item 5	80.9848	470.015	.863	.757
Item 6	81.1061	468.281	.865	.756
Item 7	81.6212	487.962	.718	.768
Item 8	81.2121	473.339	.847	.759
Item 9	81.3333	468.041	.860	.756
Item 10	81.1515	474.838	.817	.760
Item 11	81.1212	477.277	.749	.762
Item 12	80.9545	469.367	.862	.757
Total	42.3636	129.158	1.000	.956

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Hasil uji validitas diperoleh untuk semua variabel yang diamati yaitu kecerdasan emosional, motivasi belajar dan kepuasan kerja memperoleh nilai *corrected item* diatas nilai r kritis 0,3 sehingga dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Sedangkan untuk menguji reabilitas butir angket digunakan rumus Alpha Cronbach seperti yang dikemukakan Arikunto (2012:186) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Besarnya reliabilitas yang diperoleh tersebut di konsultasikan dengan indeks korelasi yang dikemukakan Arikunto (2009:65) sebagai berikut :

- a. Antara 0,81 – 1.00 = tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0.80 = tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0.60 = tergolong cukup
- d. Antara 0,21 – 0.40 = tergolong rendah
- e. Antara 0,00 – 0.20 = tergolong sangat rendah

Tabel 3.6. Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosinal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Motivasi Belajar

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	13

Hasil uji reliabilitas diperoleh untuk semua variabel yang diamati yaitu kecerdasan emosional, motivasi belajar dan kepuasan kerja memperoleh nilai *cronbach alpha* diatas nilai r kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji normalitas sampel baik menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*Significance Level*). Jika ditemukan besaran 0.000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditentukan, misalnya 0.05, atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) >

0,05 maka besaran ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Amir, 2009).

b. Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menanalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk medeteksi adanya multikolinieritas, yaitu :

1. Melihat besaran proporsi variabilitas pada sebuah variabel yang tidak dijelaskan atau variabel lain ($1-R^2$) yang disebut *Tolerance*. Nilai *Tolerance* yang sangat kecil atau mendekati nilai 0.01 memberikan makna adanya multikolinieritas atau interkorelasi antar variabel independen. Bila mendekati 0.99, maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Adanya multikolinieritas akan mengganggu perumusan koefisien regresi, khususnya bila R^2 besar, dan bila koefisien regresi pada masing-masing variabel tidak signifikan.
2. Melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk masing-masing variabel pada setiap model regresi yang bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi antar variabel independen bila nilai VIF lebih dari 10.

3.9.3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional dan pendidikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi berganda karena *variabel dependen* dipengaruhi dua *variabel independen*.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut :

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

dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = *intercept*

X_1 = Kecerdasan emosional

X_2 = Motivasi belajar

b = Koefisien regresi.

e = *standard error*.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

b. Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:230})$$

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (t_{hitung})

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r^2 : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H_{01} : $b_1 = 0$; artinya kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

$H_{a1} : b_1 \neq 0$; artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

$H_{o2} : b_2 = 0$; artinya motivasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

$H_{a2} : b_2 \neq 0$; artinya motivasi belajar berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_{a1}, H_{a2} diterima dan H_{o1}, H_{o2} ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_{a1}, H_{a2} ditolak dan H_{o1}, H_{o2} diterima.

c. Uji-F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Ghozali, 2012:219).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya kecerdasan emosional dan pendidikan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya kecerdasan emosional dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus di atas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Sosopan Kabupaten Padang Lawas, dengan nilai t-hitung untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebesar $3,211 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,002$. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka pegawai puskesmas juga akan semakin merasa puas. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional pegawai maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai.
2. Motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Sosopan Kabupaten Padang Lawas, dengan nilai t-hitung untuk variabel motivasi belajar adalah sebesar $8,197 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,002$. Semakin tinggi motivasi belajar maka pegawai puskesmas juga akan semakin merasa puas. Sebaliknya semakin rendah motivasi belajar pegawai maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai.
3. Kecerdasan emosional dan motivasi belajar secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Sosopan Kabupaten Padang Lawas, dengan nilai F_{hitung} sebesar $138,392 > F_{tabel}$ sebesar $3,153$. Semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi belajar pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya

semakin rendah kecerdasan emosional dan motivasi belajar pegawai maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai. Koefisien determinasi diperoleh 0,815, dimana 81,50 % variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan motivasi belajar, sedangkan sisanya 18,50 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Pegawai perlu memperbaiki kecerdasan emosional dengan cara meningkatkan kemampuannya sehingga dapat merencanakan segala sesuatu dengan matang tanpa bantuan orang lain, serta berusaha mengerti dengan apa yang terjadi di sekitarnya sebagai apa adanya.
2. Puskesmas perlu meningkatkan motivasi belajar pegawai dengan memberi kebebasan kepada pegawai untuk mempelajari metode kerja yang lebih baik, mengupayakan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan untuk dapat membantu memberi arahan mengenai pelaksanaan pekerjaan, serta mengupayakan agar setiap penghargaan kepada pegawai dapat mendorong pegawai untuk belajar meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan.
3. Kontribusi kecerdasan emosional dan motivasi belajar terhadap kepuasan kerja tergolong besar, namun kepuasan kerja masih dapat ditingkatkan dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai dan menerapkan disiplin kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Surya. 2010. *Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chiva, Ricardo., dan Alegre, Joaquin. 2008. *Emotional Intelligence And Job Satisfaction: The Role Of Organizational Learning Capability*. Journal of Personnel Review. Vol. 37 No. 6. Pp. 680-701.
- Darmawan, Didit H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dimiyati, Mujiono. 2013. *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginancar, Ary. 2012. *Rahasia Sukses Membangun KecerdasanEmosi dan Spiritual ESQ Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: ArgaWijaya Persada.
- Goleman, Daniel. 2011. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. GramediaPustaka Mandiri.
- Griffin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harrison. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Indrawati, A. D. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Dempasar*. 7(2).
- Javed, Masooma., Balouch, Rifat., dan Hassan, Fatima. 2014. *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. International Journal of Learning & Development. Vol. 4, No. 2. ISSN: 2164-4063.

- Jumari MD. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi. E-Journal Ganesha Volume 4
- Ma'mun. 2013. *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlia, Elfina. 2017. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT. Inti Persero) Bandung*. Jurnal Manajemen Volume 8 No. 5.
- Meisler, Galit. 2013. *Exploring Emotional Intelligence, Political Skill, And Job Satisfaction*. Journal of Employee Relations. Vol. 36, No. 3. Pp. 280-293.
- Mufidah, Surya dan Mahyudin. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Mulyasari, Irma. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal Of ManagementReview 2(2).
- Mohammad et al. 2011. *Kepuasan Kerja*, Yogyakarta: Averroes Press
- Nadler, David A. & Lawler, Edward E. 2011. *Motivasi: Suatu Pendekatan Diagnostik, Dalam Hand Book Of Organizations, Kajian dan Teori Organisasi*. Terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Amara Books.
- Noe, R.A.,Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., dan Wright, P. M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2010. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keenam, Jakarta: Salemba Empat.
- Poceratu, Imelda Ch. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPKA Klas IIA Ambon*. Universitas Pattimura: Ambon.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rapareni, Yussi. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Jihadiyah Palembang*. Jurnal Manajemen Volume 8 No. 5.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.

- Rohiat. 2012. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Rozalinda, Yelly. 2017. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon*. Universitas Pakuan: Tesis.
- Rivai, Veithzal H. & Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Cetakan ke-4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sardiman. A. M. 2014. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press
- Saryanto, S. 2017. Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Of Management*. 3(3)
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Spector, Paul E, 2013. *Industrial and Organizational Psychology*. Canada: John Wiley and Son Inc.
- Soeparwoto. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.
- Susanti. 2014. *Pengaruh Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*. Universitas Lampung: Tesis.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Edisi I. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Virk, Harjeet K. 2011. *Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Success*. *International Journal of Management and Sciences*. 4.(22)
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Sistem Pendidikan Tinggi.

Uno, B. Hamzah. 2012. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta. PT. Bumi Aksara

Zama, Feby Gipantius. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Reksa Finance Cabang Lampung*. Universitas Lampung: Tesis.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGANTAR

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Yang Terhormat

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi, saya bermohon Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi/memilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut pendapat Bapak/Ibu yang terdapat dalam kuesioner (daftar pernyataan) terlampir, dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Variabel Motivasi Belajar (X_2), dan Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan diharapkan akan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas Medan Area. Oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan yang paling sesuai dengan Bapak/Ibu rasakan saat ini. Atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ahmad Kamal

1. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu, Saudara/i responden yang saya hormati , saya sangat berharap supaya anda dapat memberikan jawaban yang menurut anda yang paling tepat. Dimana pilihan jawaban terdapat seperti dibawah ini :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang menurut anda yang paling tepat.

2. DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Tingkat Pendidikan :

Masa Bekerja :

3. DAFTAR PERNYATAAN

3.1 Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai telah menerima gaji yang sesuai dengan hasil kerjanya					
2	Penghasilan yang diterima pegawai telah mencakup semua jenis penghasilan yang layak					
3	Pegawai merasa puas dengan posisinya di puskesmas					
4	Pegawai merasa puas dengan kondisi kerjanya					
5	Pegawai merasa puas dengan rekan kerjanya di puskesmas					
6	Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik					
7	Pimpinan puskesmas mengambil peranan dalam peningkatan kinerja pegawai					
8	Pegawai merasa puas dengan kepemimpinan dalam puskesmas					
9	Pegawai merasa puas dengan sistem promosi dan pengembangan karir pada puskesmas					
10	Puskesmas telah mempersiapkan jenjang karir yang dapat menampung keinginan berkarir pegawai					
11	Pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja di puskesmas					
12	Lingkungan kerja di puskesmas sangat mendukung untuk mencapai kinerja tinggi					

3.2 Kecerdasan Emosional (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai mampu untuk membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain					
2.	Pegawai mampu mengungkapkan perasaan yang sedang dihadapi kepada orang lain					
3.	Pegawai mampu bertindak sesuai keinginannya tanpa diarahkan orang lain					
4.	Pegawai dapat merencanakan segala sesuatu dengan matang tanpa bantuan orang lain					
5.	Pegawai merasa bangga dengan diri sendiri meskipun bukan orang sempurna					
6.	Pegawai percaya dengan keberhasilan jika memaksimalkan potensi dan bakat yang ada					
7.	Pegawai prihatin dengan musibah yang menimpa temannya					
8.	Pegawai berusaha mengerti dengan apa yang terjadi disekitarnya sebagai apa adanya					
9.	Pegawai mampu membina hubungan dengan orang lain					
10	Pegawai mempunyai banyak teman baik di puskesmas maupun di luar puskesmas					

3.3 Motivasi Belajar (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Puskesmas membuat aturan yang dapat mendorong pegawai mempelajari dan memahami pekerjaan yang diberikan					
2.	Puskesmas memberi kebebasan kepada pegawai untuk mempelajari metode kerja yang lebih baik					
3.	Puskesmas membuat batasan yang jelas atas bidang kerja pegawai					
4.	Puskesmas mendorong pegawai untuk belajar bertanggungjawab sesuai dengan bidang kerjanya					
5.	Pegawai didorong untuk belajar mengenai berbagai kemungkinan tindakan yang dapat menimbulkan risiko					
6.	Pegawai didorong untuk belajar meminimalisir risiko yang mungkin timbul dalam pekerjaan					
7.	Pimpinan mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan yang dapat membantu memberi arahan mengenai pelaksanaan pekerjaan					
8.	Pimpinan selalu menghindari hubungan dengan bawahan untuk hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan					
9.	Penghargaan kepada pegawai dapat mendorong untuk belajar meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan					
10.	Penghargaan yang diberikan selalu selaras dengan keberhasilan pegawai					
11.	Pegawai didorong untuk memahami tahapan konflik yang masih dapat dioleransi					
12.	Pegawai didorong untuk belajar menyelesaikan konflik sebelum berdampak negatif terhadap pekerjaan					