

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
MOTIVASI KERJA ASISTEN TANAMAN DI PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
KEBUN BANDAR SELAMAT KISARAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana**

Oleh :

SUCI ATIKA
NPM : 08 860 0079



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2012**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA ASISTEN TANAMAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) BANDAR SELAMAT KISARAN

NAMA MAHASISWA : SUCI ATIKA

NIM : 08 860 0079

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Nini Sri Wahyuni, S.Psi. M.Pd

Pembimbing II

Zuhdi Budiman, M.Psi

MENGETAHUI

Ketua Jurusan

Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Dekan

Prof. Dr. Abdul Munir, MPd

Tanggal Sidang Meja Hijau

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

PADA TANGGAL

14 MEI 2012

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Dekan**

Prof. DR. Abdul Munir, M. Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi. M.Pd

3. Zuhdi Budiman. M.Psi

4. Istiana. S.Psi. M.Pd

5. Laili Alfita, S.Psi, MM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

iii

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

ABSTRAK

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA ASISTEN TANAMAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN BANDAR SELAMAT KISARAN

Oleh:

SUCI ATIKA
NPM : 08 860 0079

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kecerdasan emosional dengan motivasi kerja, dimana yang menjadi subjek dalam penelitian adalah para karyawan asisten tanaman yang berjumlah 42 orang.

Berdasarkan penjabaran yang ada dalam bab landasan teori, maka diajukan hipotesis penelitian yang berbunyi: Ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja. Artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki, maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki, maka semakin rendah pula motivasi kerja.

Dalam upaya untuk membuktikan hipotesis di atas, maka digunakan Metode analisis data yakni *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (kecerdasan emosional) dengan satu variabel terikat (motivasi kerja).

Berdasarkan analisis data yang menggunakan Metode analisis data yakni *Product Moment* dari Karl Pearson, diperoleh hasil bahwa: 1). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional, maka motivasi kerja juga semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional, maka motivasi kerja juga akan semakin rendah. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,270$; $p < 0,050$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. 2). Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,073$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 7,3%. Selebihnya sebesar 92,7% adalah faktor-faktor lain, dimana dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri dan lingkungan, faktor biologis dan faktor psikologis.

Bahwa para karyawan Asisten Tanaman yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Bandar Selamat Kisaran memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, kemudian dalam hal motivasi kerja, karyawan Asisten Tanaman berada dalam kategori sedang.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, Motivasi Kerja, dan Asisten Tanaman

MOTTO

*"Ketika Kau Punya sayap terbanglah
Namun apabila sayapmu patah dan kau terjatuh
ketanah
Bangkitlah
| Karena kakimu masih ada"
(Penulis)*

*"Siapapun bisa marah marah itu mudah. Tetapi, marah
pada orang yang tepat, dengan kadar yang sesuai, pada
waktu yang tepat, demi tujuan yang benar, dan dengan
cara yang baik bukanlah hal mudah."
(Aristoteles)*

PERSEMBAHAN

1. *Untuk kedua orang tua ku yang selalu senantiasa mendoakan dan mendukung aku,selalu menyayangin aku dengan sepenuh hati. Tulusnya kasih sayang ayah, ibu yang membuat aku menjadi yakin dan kuat dalam menghadapi semua rintangan dalam hidup, dengan modal keyakinan yang tertanam dalam hati, sabar, tampilkan kesederhanaan dalam hidup, karena duduk sama dibawah dan berdiri sama tinggi. Terima kasih ayah & ibu.*
2. *Untuk dia yang selalu setia menemanin hatiku, ketulusan cintanya yang membuat aku sadar betapa bersyukurya aku dicintai dengan begitu indah. Dia yang selalu punya cara untuk tetap bisa membuat aku tersenyum bahkan tertawa riang tanpa ada kesedihan dan air mata di wajahku. Terima kasih sayangku.*
3. *Untuk sahabatku, Aii,Tiwi,Murni, Mbak Santi, kak Alma, Kak Ester, Kak Nani,Ahmad, Hani, Dewi, Dafi, terima kasih atas doa dan dukungan yang kalian berikan pada saya dan selalu setia mendengarkan curhatan hatiku, bahkan berani membela aku ketika aku terjatuh. Terima kasih banyak semoga persahabatan kita lebih dari saudara ,Amiiin !!*

UCAPAN TERIMA KASIH



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat, hidayah dan kemurahan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan karya sederhana ini. Satu hal yang penulis sadari, bahwa terselesaikannya penulisan skripsi ini, tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati dan penghargaan yang tulus, penulis mengucapkan terimakasih yang tiada terhingga kepada :

1. Prof. DR. H. Abd. Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
2. Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd, selaku Dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau untuk memonitor untuk perjalanan karya tulis ini dan memberi masukan-masukan yang sangat berarti bagi penulis.
3. Zuhdi Budiman, M.Psi, selaku Dosen pembimbing II yang telah berkenan memberikan pengarahannya, saran serta petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
4. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Sidang meja hijau yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan pengarahannya, petunjuk dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Istiana, S.Psi,M.Pd, selaku Dosen Tamu yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan pengarahan, petunjuk dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Laili Alfita,S.Psi, MM, selaku Sekretaris Sidang meja hijau yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan pengarahan, petunjuk dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar dan tata usaha Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada Bagian Umum Drs. H. Mailanta Bangun sebagai kepala bagian PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang telah memberikan izin untuk meneliti di perusahaan tersebut
9. Terima kasih kepada Ir Gurid, HT sebagai manajer PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Medan Kebun Bandar Selamat dan juga Kepada Para Asisten tanaman yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Ayah dan Ibu yang kusayang dan kuhormati yang telah memberikan segala cinta kasih, pengorbanan, dan doa untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan kuliah sampai selesai.
11. Kepada Mbak Anti dan Bu Herlina, terima kasih atas doa serta dukungannya.
12. Teman-teman seperjuangan ku: Kak Yani, Kak Sari, Kak Mela, Kak Ester, Kak Mindo, Bang Purba Wijaya, Bang Eka Januarsyah.
4. Sahabat-sahabatku tersayang: Aii,Tiwi,Murni, Mbak Santi, kak Alma, Kak Ester, Kak Nani,Ahmad, Hani, Dewi, Dafi, terima kasih atas doa dan

dukungan yang kalian berikan pada saya dan selalu setia mendengarkan curhatan hatiku, bahkan berani membela aku ketika aku terjatuh. Terima kasih banyak semoga persahabatan kita lebih dari saudara ,Amiinn.

13. Teman-teman Psikologi 2008, Anak Psikologi Kelas A dan lainnya, kebersamaan kita begitu menyenangkan, terima kasih atas semua dukungan dan semangat yang kalian berikan, persahabatan ini semoga untuk selamanya.
14. Spesial buat Someone “Dianya” terima kasih atas doa dan motivasinya.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan begitu banyak pelajaran berharga untuk kehidupan, hanya terima kasih yang penulis dapat sampaikan atas bantuannya semoga Allah SWT memberi imbalan yang sesuai.

Harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat khususnya bagi perkembangan dunia psikologi serta tidak terhenti pada penelitian ini saja. Amin.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

Medan, 14 Mei 2012

Suci Atika



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Asisten Tanaman.....	11
B. Motivasi Kerja.....	13
1. Pengertian Motivasi Kerja	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .	16
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja	19
4. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Motivasi Kerja.....	20

C.	Kecerdasan Emosional	22
1.	Pengertian Kecerdasan Emosional	22
2.	Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	26
3.	Ciri-ciri Individu yang Cerdas Secara Emosional	28
D.	Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Motivasi kerja.....	29
E.	Paradigma Penelitian	32
F.	Hipotesis	33
BAB	III. METODE PENELITIAN	
A.	Tipe Penelitian	34
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	34
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	35
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	38
G.	Teknik Analisis Data	40
BAB	IV. PERSIAPAN PENELITIAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	42
B.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	50
C.	Pembahasan	56
BAB	V. PENUTUP	
A.	Kesimpulan	60
B.	Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kecerdasan Emosional Sebelum Uji Coba.....	46
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba	47
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba	49
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	49
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	51
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	52
7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment	52
8. Statistik Induk.....	53
9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	56

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar :

- | | |
|---|----|
| 1. Kondisi Kecerdasan Emosional Para Karyawan Asisten Tanaman . | 55 |
| 2. Kondisi Motivasi Kerja | 55 |



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional
- B. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja
- C. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- D. Skala Kecerdasan Emosional
- E. Skala Motivasi Kerja
- F. Surat Keterangan Bukti Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan masyarakat yang semakin maju, ditandai dengan perubahan pada segala bidang kehidupan mulai dari pola gaya hidup, sampai pada bidang pekerjaan. Kerja yang dalam masyarakat tradisional hanya untuk sekedar bertahan hidup dan hanya untuk mencukupi kebutuhan hidup diri dan keluarganya, namun pandangan tersebut mulai berubah pada masyarakat yang sudah maju atau masyarakat yang sudah modern. Bekerja sebagai jaminan untuk hidup di hari tua, ada juga yang menyatakan bahwa bekerja sebagai sarana aktualisasi diri. Berubahnya orientasi kerja masyarakat tak lepas dari perubahan dari masyarakat itu sendiri, pada masyarakat yang sudah maju ditandai dengan munculnya industri yang berskala besar dan sebagian masyarakat bekerja di dalam sektor industri.

Banyak alasan lain yang melatar belakangi masyarakat untuk berlomba-lomba untuk bisa mendapatkan pengakuan tentang eksistensi di tengah-tengah masyarakat dan sebagai sarana aktualisasi diri. Pada intinya bekerja merupakan sesuatu yang sudah melekat pada diri manusia, baik itu pada diri laki-laki maupun wanita. Bekerja dapat membuat individu tercukupi kebutuhan hidupnya karena salah satu pendorong orang bekerja adalah dalam rangka untuk mencukupi kebutuhan hidup.

Menurut As'ad (1987) bekerja adalah melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

bersangkutan. Sedangkan Smith dan Wakeley (dalam As'ad, 1987) menyatakan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

bahwa seseorang itu bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Lebih jauh dikemukakan bahwa seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang.

Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk menyangga beban pekerjaannya. diantara karyawan tersebut barangkali ada yang cocok untuk beban fisik, mental, atau sosial atas pekerjaan yang ditekuni. Apapun jenis dan nama pekerjaan tersebut, secara umum karyawan hanya mampu memikul beban sampai suatu batas tertentu. Bahkan ada beban yang dirasa optimal bagi seseorang untuk dapat memikulnya, namun sebaliknya bagi karyawan yang lain, di satu sisi muncul adanya tuntutan dari perusahaan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Perusahaanpun dapat bersaing dengan perusahaan- perusahaan lain.

Permasalahan motivasi kerja juga terdapat di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, berdasarkan observasi dan hasil wawancara yang terdapat di buku besar PTPN III yang berjudul "Dinamika perjalanan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Menuju *The Living Company*, dimana Direktur Utama dan beberapa kepala bagian di perusahaan tersebut menyatakan bahwa karyawan kurang mempunyai motivasi kerja yang tinggi di perusahaan. Fenomena yang terlihat di tempat penelitian, bahwa masih banyak asisten tanaman yang tidak bekerja sesuai prosedur. Hal ini ditemukan pada asisten

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

tanaman yang masuk dari jalur eksternal (rekrutmen) Misalnya tidak melakukan apel yang seharusnya dilakukan 3 kali dalam sehari, pagi, siang dan sore hari. Para asisten tanaman yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana ini, memang memiliki keunggulan dalam bidang ilmu, namun mereka kurang berpengalaman sehingga mereka merasa lebih pintar dari asisten tanaman yang duduk menjabat sebagai asisten tanaman berdasarkan jenjang kerja. Rendahnya motivasi kerja para asisten tanaman ini juga terlihat dari kontrol ke lapangan yang seharusnya dilakukan secara langsung. Mereka hanya menunggu laporan dari para mandor, akibatnya laporan yang diterima oleh asisten tanaman tidak sesuai dengan kondisi di lapangan, sehingga kualitas tanaman dan buah tanaman (kelapa sawit) tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kondisi motivasi kerja yang buruk ini berdampak kepada produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu kajian mengenai motivasi kerja menjadi penting untuk dibahas. Ada beberapa pendapat yang membahas mengenai motivasi kerja, dimana motivasi sering digunakan untuk memahami tindakan manusia. Motif sering diartikan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan, karena setiap tindakan yang dilakukan manusia tidaklah berdiri sendiri tanpa ada motif yang melatar belakangi tindakan tersebut. Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 1987), motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Berbeda dengan definisi tersebut Mitchell (dalam Winardi, 2001), mengemukakan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Sedangkan Robbins (dalam Winardi, 2001) mendefinisikan motivasi

sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tertinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi mempunyai tiga karakteristik pokok yaitu usaha, kemauan yang kuat, dan arah atau ujuan. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya (Gibson, dkk, 1994; Steers dan Porter, 1983). Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan besar-kecilnya prestasi, termasuk dalam kegiatan pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan merupakan tugas yang cukup berat, jika tidak didorong motivasi kerja maka seseorang sulit mengambil suatu keputusan. Motivasi kerja akan membawa seseorang ke arah rasa percaya diri yang mantap, sehingga proses dan tahapan dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan secara maksimal.

Menurut Gibson, dkk (1994) karyawan yang memiliki motivasi kerja akan menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi, memiliki kepercayaan diri, dan dapat mengambil keputusan dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan adalah pendidikan. Cara berfikir seseorang dipengaruhi oleh pendidikan yang dimilikinya (Leavitt, 1978). Pengambilan keputusan pada dasarnya berkenaan dengan pemecahan masalah dan merupakan kegiatan kognitif. Pengambilan keputusan akan mudah dilakukan jika individu mempunyai pendidikan yang tinggi, karena telah menghasilkan pertimbangan berfikir dan pola rasional dalam memecahkan masalah.

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Nusantara III (Persero), berikut adalah petikan pernyataan Direktur PTPN III
Document Accepted 26/7/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

(Persero), Ir.H.Amri Siregar Dalam buku “Dinamika perjalanan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) menuju *The living company*”.

“Syukur alhamdulillah saya panjatkan atas kehadiran Allah Swt, atas upaya dan strategi yang dilakukan oleh semua insan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) untuk mengoptimalkan profit yang telah dilakukan, hal ini tidak lepas dari tingginya motivasi kerja dan stabilnya kematangan emosi seluruh manajemen atau karyawan PTPN III yang terus mengalami peningkatan yang signifikan, meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menunjukkan motivasi kerja sesuai yang diharapkan”.

Menurut As’ad (1987), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Jadi individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki keinginan untuk berprestasi. Agar karyawan memiliki motivasi kerja tinggi mendorong beberapa perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan. Motivasi kerja yang tinggi ini kinerja karyawan akan lebih meningkat.

Selain dengan mengadakan pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kecedasan emosional karyawan itu sendiri. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdo’a, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin. Individu-individu yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri, menderita kekurangmampuan pengendalian moral.

Menurut Goleman (1999), kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri dalam bekerja, ketahanan dalam

menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan emosional tersebut dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Sementara Cooper dan Sawaf (1998), mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya Howes dan Herald (1999), mengemukakan, pada intinya kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakannya bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Sedangkan Harmoko (2005), menjelaskan bahwa kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik.

Kecerdasan emosional bukan merupakan lawan dari kecerdasan intelektual yang biasa dikenal dengan IQ, namun keduanya berinteraksi secara dinamis. Pada kenyataannya perlu diakui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 Sangat penting untuk mencapai kesuksesan di sekolah, tempat kerja, dan dalam

berkomunikasi di lingkungan masyarakat. Berdasarkan uraian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan kesuksesan seseorang dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Lind Keegan (*Vice President Citibank*) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi harus menjadi alasan mendasar dalam setiap pelatihan manajemen. Intinya adalah perusahaan-perusahaan saat ini semakin sadar bahwa dukungan untuk mengembangkan keterampilan kecerdasan emosi karyawan merupakan hal yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan *profit* dan *bottom line* perusahaan (Kompas, 13 Mei 2002).

Selain itu Goleman (1999), mengutip hasil sebuah penelitian jangka panjang terhadap 95 mahasiswa Harvard dari angkatan tahun 1940 an menunjukkan bahwa dalam usia setengah baya, mereka yang nilai tesnya paling tinggi di perguruan tinggi tidaklah terlampau sukses dibandingkan rekan-rekannya yang IQ nya lebih rendah bila diukur menurut gaji, produktivitas, atau status di bidang pekerjaan mereka. Mereka juga bukan yang paling banyak mendapatkan kepuasan hidup, dan juga bukan yang paling bahagia dalam hubungan persahabatan, keluarga, dan asmara. Kecerdasan emosional lebih berperan memotivasi seseorang dalam beraktivitas dan berprestasi.

Begitu juga dengan sebuah perusahaan yang berorientasi pada profit, yang selalu belajar dan menciptakan sesuatu dan terus berinovasi. Belajar dan mencipta menjadi dua proses yang berlangsung paralel secara berkesinambungan dengan berproduksi dan berjualan. Belajar dan mencipta bahkan menjadi fondasi dasar proses produksi dan pemasaran. Karena perusahaan bukan hanya sekedar menjual barang dan jasa, tetapi lebih tinggi dari pada itu, yakni menjual 'nilai'.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Atas dasar keinginan agar seluruh individu yang berkerja di perusahaannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan tersebut berusaha menjadi perusahaan yang *The Living Company*, yaitu perusahaan yang hidup, tumbuh dan berkembang melampaui batas zaman dan generasi. Tidak hanya pada level manejer, tetapi juga sampai pada jajaran paling rendah di perusahaan, dalam hal ini adalah asisten tanaman di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun satu hal yang tidak dapat dilepaskan adalah pengaruh dari kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan fenomena yang terlihat di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat, terutama pada Asisten Tanaman, mereka kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Rendahnya kecerdasan emosional ini berdampak kepada motivasi kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Goleman (2001), bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Sementara menurut Cooper dan Sawaf (1998) mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi.

Berdasarkan uraian di atas serta dengan melihat fenomena di tempat penelitian, maka peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian dengan judul: Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Motivasi Kerja Pada Asisten

Tanaman di PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Bandar Selamat.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Jadi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Agar karyawan memiliki motivasi kerja karyawan tinggi, perusahaan berupaya memperhatikan beberapa kondisi psikologis karyawan, diantaranya adalah kecerdasan emosional para karyawan, dimana kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdo'a, memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin. Dari fenomena yang terlihat di tempat penelitian, sebagian asisten tanaman kurang memiliki motivasi kerja. Hal ini bersumber dari kondisi kecerdasan emosional para asisten tanaman yang rendah. Akibat dari kecerdasan emosional yang rendah ini, berpengaruh kepada rendahnya motivasi kerja mereka.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah motivasi kerja dan kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dimana kecerdasan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri dalam bekerja, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Sementara itu, motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau perbuatan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sesuai yang diharapkan setiap individu tersebut

Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah asisten tanaman, dimana dalam kesehariannya bertugas memberikan pelatihan, mengadakan lingkaran apel kepada seluruh mandor dan krani pada waktu pagi, siang dan sore, kemudian membuat laporan pekerjaan setiap harinya. Jumlah asisten tanaman yang menjadi subjek penelitian ini (populasi) sebanyak 42 orang dan kesemuanya dijadikan sebagai sampel sehingga disebut dengan total sampling atau penelitian populasi. Lokasi penelitian ini di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat Kisaran dan waktu penelitian direncanakan pada bulan Maret 2012.

D. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja asisten tanaman di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

E. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja pada Asisten Tanaman di PT.

Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

F. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmu Psikologi khususnya untuk psikologi Industri dan Organisasi, terutama yang membahas mengenai motivasi kerja dan kecerdasan emosional.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para karyawan khususnya Asisten Tanaman untuk lebih dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga nantinya tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat sama-sama terpenuhi.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi motivasi kerja dan kecerdasan emosional karyawan, sehingga dapat lebih mampu kondisi psikologis karyawan.
- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak perusahaan, supaya nantinya dapat mengambil langkah-langkah tertentu bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Asisten Tanaman

Subjek dalam penelitian ini adalah asisten tanaman yang sudah pernah menjabat sabagai asisten tanaman di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat. Asisten berasal dari *'to assist'* = membantu. Seorang asisten berperan sebagai pembantu atau membantu, bisa Membantu Manager dan Karyawan dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan di lapangan. Dalam bekerja seorang Asisten Tanaman dituntut untuk :

a. Memiliki Keahlian dan Pengetahuan (*Skill and Knowledge*). Memiliki keahlian spesialis serta pengetahuan.

b. Kemampuan menganalisa dan memecahkan permasalahan.

Seorang asisten mampu menganalisa dan memecahkan masalah dengan cara memperoleh sumber informasi yang akurat, terpercaya dan tepat waktu.

c. Kemampuan berorganisasi.

Dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki seorang asisten, diharapkan dapat memberikan pelatihan, mengadakan evaluasi dan memperbaiki *performance* kerja, melakukan delegasi, bersedia melepas karyawan yang baik untuk promosi dan berani bertindak tegas atas kesalahan.

d. Memiliki motivasi, kemampuan komunikasi dan percaya diri .

Selanjutnya berdasarkan informasi yang diperoleh dari perusahaan, terdapat beberapa tugas dan tanggung jawab Asisten Tanaman, antara lain adalah

a. Di kantor Devisi (Pagi)

1. Melaksanakan lingkaran pagi (sudah berada di kantor sebelum jam 6 pagi).

2. Membetulkan penyimpangan kerja hari sebelumnya.
3. Mendata jumlah tenaga kerja pada hari tersebut untuk menentukan target minimal seluruh mandor.
4. Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan.
5. Mempersiapkan transportasi yang cukup untuk angkut karyawan dan panen
6. Menyelesaikan pengecekan pekerjaan administrasi sebelum jam 07.00.

b. Di lapangan

1. Paling lambat jam 07.00 sudah berada di lapangan untuk memastikan semua instruksi kerja sudah dijalankan.
2. Memperagakan cara kerja yang benar (penyemprotan dan aplikasi pemupukan).
3. Periksa hasil kerja yang kemarin (kualitas & prestasi) dan bila ada penyimpangan, segera panggil mandor dan beri sanksi.
4. Jam istirahat 10.00 – 10.15 disesuaikan dengan jenis pekerjaan dilapangan .
5. Jam 12.00-13.00 istirahat makan siang serta dapat memilih pekerjaan yang paling penting untuk diawasi (tetap disana).
6. Jam 13.00 -14.30 harus sudah kembali ke lapangan dan bila ada urusan penting bisa pulang lebih awal.
7. Sebelum jam 14.30, memastikan ketersediaan transportasi untuk bawa karyawan pulang serta TBS ke PKS (segera menghubungi bagian transport, bila kendaraan kurang).

c. Dikantor Devisi (sore)

1. Sore hari sebelum jam kerja selesai, periksa laporan prestasi kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2. Waktu penerimaan laporan hasil kerja, periksa "kewajaran" dan bila ragu tanyakan pada mandor yang bersangkutan.
3. Serahkan laporan ke krani bila telah selesai laporan diperiksa dan diparaf.
4. Membuat rencana kerja untuk besok hari dan persiapkan bahan yang cukup.
5. Memeriksa kebenaran data yang telah diinput oleh krani pada pagi hari dan melanjutkan sisa pekerjaan yang belum selesai diperiksa pada pagi harinya.

Sementara itu tugas dan tanggung jawab Asisten Tanaman secara umum adalah

a. Membantu manager dalam hal:

1. Memaksimalisasi hasil perkebunan & pengolahan
2. Merencanakan kerja harian
3. Mengoptimalisasi sumber daya yang ada
4. Menyediakan Informasi yang terpercaya dan tepat waktu.

b. Membantu karyawan dalam hal:

1. Melatih cara kerja yang benar
2. Memotivasi karyawan
3. Menjadi mentor atau pelindung karyawan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell (dalam Winardi, 2001), motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya kegiatan-kegiatan suka rela (*volunter*)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
yang diarahkan ketujuan tertentu.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

Motivasi berasal dari bahasa latin “ *Movere* “ yang artinya dorongan atau daya pendorong. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi pada seseorang menurut Sukanto dan Handoko (dalam Lesna, 2009) akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut RA. Supriyono (2003) motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Rumusan lain tentang motivasi dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (dalam Winardi, 2001), bahwa yang dimaksud motivasi kerja karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Definisi lain tentang motivasi menurut Gray dkk (dalam Winardi, 2001), menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Selanjutnya Siagian (1995), menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan mengeluarkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing organisasi yang bersangkutan. Dari beberapa pendapat ahli tentang motivasi, maka penelitian telah membuktikan bahwa motivasi adalah dorongan yang berupa inspirasi dan semangat yang ada dalam diri individu, yang dapat mengaktifkan atau menggerakkan dan mengeluarkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian organisasi maupun tujuan pribadi.

Menurut As'ad (1987), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Jadi orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Agar karyawan memiliki motivasi kerja tinggi mendorong beberapa perusahaan mengadakan pelatihan- pelatihan. Diharapkan dengan motivasi kerja yang tinggi ini kinerja karyawan akan lebih meningkat.

Menurut Anoraga (1995), Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Menurut Anoraga (2009), motivasi kerja adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing. Seperti halnya dorongan untuk bersedia bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan tugas, rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi. Siagian (1995), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan mengeluarkan perilaku, sikap dan tindakan



seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya Nimran (dalam Lesna, 2009) menyatakan motivasi kerja adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya. Menurut Moenir (2002), motivasi adalah rangsangan dari luar atau dalam diri individu berbentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Sedangkan menurut Walgito (1995), motivasi adalah suatu kondisi laten dari dalam diri individu yang mengerakkan individu untuk mencapai tujuan dalam hidup. Menurut Gie (dalam Handoko, 1992), merumuskan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang dilakukan seseorang untuk memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dan diri sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau perbuatan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai yang diharapkan setiap individu tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu hal yang merupakan perpaduan antara pembawaan dan factor luar individu, yang biasanya disebut dengan factor intern dan factor ekstern. Menurut Widjaya (1985), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

kerja adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

a. **Kematangan**

Individu yang memiliki kepribadian yang lebih matang ditandai dengan kesediaan untuk menerima dan mencoba sekaligus untuk memotivasi individu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

b. **Latar belakang kehidupan (*Social back ground*)**

Berhubungan dengan lingkungan rumah yang terdiri dari tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, dan pola asuh. Tingkat pendidikan bisa mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan, artinya setiap individu mempunyai *need for achievement* sama halnya seperti yang dikatakan Anoraga (1995) bahwasanya *need for achievement* merupakan hasrat dan tujuan untuk melakukan yang terbaik atau efisiensi dalam memecahkan masalah yaitu dengan pendidikan yang dimiliki oleh individu tersebut. Begitu juga dengan status ekonomi yang minim maka ia akan berusaha agar menutupi segala kekurangan.

c. **Usia**

Semakin bertambah usia individu, maka semakin muncul kedewasaan dan kematangan dalam berpikir dan bertindak. Artinya semakin dewasa seseorang membuatnya mempunyai banyak keinginan atau cita-cita yang ingin diraih atau setidaknya menginginkan kehidupan yang lebih baik sehingga ia akan berusaha untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

d. **Kelebihan-kelebihan (fisik, pikiran, mental).**

Individu yang merasa memiliki kelebihan baik fisik maupun mental akan lebih termotivasi dalam melakukan suatu hal, karena individu merasa mampu untuk melakukan hal tersebut, hal ini dikenal dengan *auto sugesty*.

e. Faktor sosial

Kehadiran dan peran orang-orang di sekeliling individu dapat menimbulkan dampak positif terhadap motivasi individu. Bila peranan orang-orang disekitar individu turut mendukung maka akan membuat individu termotivasi untuk melakukan sesuatu, begitu juga sebaliknya bila orang-orang di sekeliling individu tidak memberikan kontribusi yang positif bahkan cenderung menghambat, maka akan dapat menurunkan motivasi individu.

Menurut Anoraga (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan pribadi

Adanya beraneka ragam kebutuhan yang berbeda antara seseorang dengan orang lain menyebabkan terbentuknya motivasi. Handoko (1992), menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologi (sering juga disebut kebutuhan sekunder, yaitu apabila terpenuhi akan menyebabkan orang lain lebih bahagia seperti kasih sayang dan sebagainya).

b. Tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang berkerja sama dalam rangka pencapaian tujuan itu. Menurut Widjaya (dalam Anoraga, 1995) semua kegiatan tidak berguna jika orang atau kelompok tersebut tidak berhasrat mengembangkan usahanya guna memenuhi tugas yang dibebankan kelompoknya. Artinya bahwa setiap anggota dalam suatu kelompok paham dan mengerti tujuan dari pencapaian

c. Cara merealisasikan kebutuhan suatu tujuan

Setiap orang beraktivitas berdasarkan motivasi yang ada pada dirinya. Motivasi tergantung pada kebutuhan (*need*) yang ada pada dirinya. Kebutuhan diartikan sebagai kesenjangan yang ada di dalam diri manusia yang menuntut untuk dipenuhi dan dipuaskan untuk melakukan suatu aktifitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri dan lingkungan. Selain itu faktor biologis dan psikologis juga aktif dalam mempengaruhi motivasi seseorang untuk mencapai tujuan.

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Myers (dalam Anoraga, 1995), menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari 2 aspek, yaitu :

- a. Aspek objektif ialah aspek yang berada diluar diri individu yang berwujud *incentive*, *reward* (hadiah) dan *goal* (tujuan).
- b. Aspek subjektif ialah aspek yang berada didalam diri individu yang berwujud *need* atau kebutuhan seperti ; kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan prestasi dan aktualisasi diri.

Walgito (2002), juga berpendapat bahwa aspek-aspek motivasi terdiri dari:

1. Keadaan yang terdorong dalam diri organism.
2. Perilaku yang timbul dan terarah karena keadaan mental seperti berpikir dan ingatan.
3. Goal atau tujuan yang ditinjau oleh perilaku tersebut.

Sedangkan menurut Anoraga (1995), bahwa motivasi kerja memiliki tiga

a. **Keadaan termotivasi dalam diri individu**

Motivasi kerja adalah factor yang menyebabkan individu berbuat seperti apa yang individu perbuat. Individu yang memiliki keadaan termotivasi di dalam dirinya ditandai dengan adanya kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaanya.

b. **Suatu tujuan kearah mana tingkahlaku tersebut diarahkan.**

Kebutuhan yang dirasakan individu ditimbulkan oleh dorongan tertentu yang menuntut untuk dipenuhi. Kebutuhan tersebut menimbulkan keadaan siap untuk berbuat yang diarahkan pada tujuan yang konkrit.

c. **Tingkah laku yang timbul dan yang diarahkan oleh keadaan tersebut**

Tingkah laku terjadi karena suatu determinan tersebut, baik yang bersifat biologis maupun psikologis. Determinan ini akan merangsang timbulnya suatu keadaan psikologis tertentu di dalam diri individu yang disebut dengan kebutuhan. Selanjutnya menciptakan suatu keadaan sehingga mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek motivasi kerja itu yakni aspek yang berasal dari dalam diri individu dan dari luar diri individu. Adanya keadaan yang mendorong tingkah laku, yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu.

4. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Motivasi Kerja

Sardiman (2000), mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, adalah :

a. **Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).**

b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa)

Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).

c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.

d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).

e. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu) dan tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu.

Menurut Donald (dalam Sardiman, 2000) mengemukakan ciri-ciri motivasi kerja sebagai berikut :

a. Motivasi kerja itu mengawali terjadinya perubahan individu, karena menyangkut perubahan energi pada manusia (walaupun motivasi itu penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia dalam bekerja).

b. Motivasi kerja ditandai dengan munculnya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang dalam hal ini motivasi kerja relevan dalam persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku dalam bekerja.

c. Motivasi kerja akan dirangsang karena adanya tujuan dalam suatu organisasi dalam bekerja. Motivasi kerja memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong atau terangsang oleh adanya unsur lain dalam hal ini adalah tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi kerja adalah tekun dalam menghadapi semua tugas, ulet dan senang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

memecahkan masalah, tidak mau melakukan tugas yang selalu menjadi rutinitas sehingga kurang kreatif serta mempertahankan pendapat.

C. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kecerdasan emosional Goleman (1999) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional dapat dilihat dari perilaku dalam bentuk kemampuan memahami dan mengendalikan emosi diri sendiri serta kemampuan empati untuk sinergitas.

Menurut Goleman (1999), kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri dalam bekerja, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Sementara Cooper dan Sawaf (1998), mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya Howes dan Herald (1999) mengemukakan pada intinya kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakannya bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Gardner (dalam Djamarah, 2002) menyebut istilah kecerdasan emosional dengan kecerdasan intra pribadi dan kecerdasan antar pribadi. Adapun definisi dari kedua istilah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang bersifat korelatif tetapi terarah ke dalam diri sendiri, yang wujudnya berupa kemampuan kemampuan untuk membentuk model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri, serta kemampuan untuk menggunakan model tersebut sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif.
- b. Kecerdasan antar pribadi adalah kemampuan untuk memahami orang lain, yang wujudnya berupa pemahaman terhadap apa yang memotivasi mereka bagaimana mereka bekerja dan bekerjasama dengan sesama seperti kemampuan untuk membedakan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain.

Goleman (1999) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 memahami diri sendiri dan orang lain, kemampuan diri sendiri dan

kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional dapat dilihat dari perilaku dalam bentuk kemampuan memahami dan mengendalikan emosi diri sendiri serta kemampuan empati untuk sinergitas. Pola pikir asosiatif atau integratif berbasis kecerdasan emosional antara lain:

- a. Kemampuan menyadari karakter dan memotivasi diri sendiri.
- b. Kemampuan empati, sadar dan peduli orang lain.
- c. Kemampuan menentukan sikap.
- d. Kemampuan artistik.
- e. Kemampuan berkomunikasi.

Menurut Shapiro (2001) kecerdasan emosional adalah kekuatan dibalik singgasana kemampuan intelektual yang merupakan dasar-dasar pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan kita untuk:

- a. Menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls.
- b. Tetap optimis jika berhadapan dengan kemalangan dan ketidakpastian.
- c. Menyalurkan emosi-emosi yang kuat secara efektif.
- d. Mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuan.
- e. Menangani kelemahan-kelemahan pribadi.
- f. Menunjukkan rasa empati kepada orang lain.
- g. Membangun kesadaran diri dan pemahaman pribadi.

Cooper dan Sawaf (2002), mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

Kecerdasan emosi menuntut penilaian perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam kecerdasan emosional terdapat model 4 (empat) batu penjurur yaitu:

- a. Kesadaran emosi (*emotional literacy*) yang bertujuan membangun tempat kedudukan bagi kepiawaian dan rasa percaya diri pribadi melalui kejujuran emosi, energi emosi, umpanbalik emosi, intuisi, rasa tanggungjawab.
- b. Kebugaran emosi (*emotional fitness*) bertujuan mempertegas kesejatian, sifat dapat dipercaya, keuletan, memperluas kepercayaan, mengelola konflik, kemampuan mendengar dan mengatasi kekecewaan dengan cara konstruktif.
- c. Kedalaman emosi (*emotional deep*) akan mengeksplorasikan cara-cara menyalurkan hidup dan kerja dengan potensi serta bakat unik dan mendukungnya dengan ketulusan, kesetiaan dengan janji, rasa tanggungjawab yang pada gilirannya memperbesar pengaruh tanpa mengobrol kewenangan.
- d. Alkimia emosi (*emotional alchemy*) dapat memperdalam naluri dan kemampuan kreatif untuk mengalir bersama masalah dan tekanan, bersaing dengan masa depan membangun keterampilan untuk peka akan adanya kemungkinan solusi yang tersembunyi dan peluang yang terbuka.

Menurut Porter dan Hearnarcki (dalam Goleman, 2002), mengatakan kecerdasan emosi dalam bekerja biasanya berkaitan dengan kestabilan emosi untuk bisa tekun, berkonsentrasi, tenang, teliti, dan sabar dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, serta mampu memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan untuk mengenali perasaan dan emosi serta kemampuan untuk mengelolanya dengan baik pada diri sendiri maupun dengan hubungan dengan orang lain sebagai sumber energi untuk membimbing pikiran dan tindakan seseorang. Sedangkan pengertian kecerdasan emosional dalam bekerja biasanya berkaitan dengan kestabilan emosi untuk bisa tekun, berkonsentrasi, tenang, teliti, dan sabar dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, serta mampu memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja.

2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2001) membagi aspek kecerdasan emosional menjadi lima:

a. Pengenalan diri (*self-awareness*)

Mampu mengenali emosi dan mengevaluasi dirinya sendiri dan mendapatkan informasi untuk melakukan sesuatu tindakan.

b. Penguasaan diri (*self-regulation*)

Seseorang yang mempunyai pengenalan diri yang baik dapat lebih terkontrol dalam membuat tindakan agar implusif. Akan tetapi perlu diingat, hal ini bukan berarti bahwa orang tersebut menyembunyikan emosinya melainkan memilih untuk tidak di atur oleh emosinya.

c. Motivasi diri (*self-motivasi*)

Ketika sesuatu berjalan tidak sesuai rencana, individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu memotivasi dirinya sendiri untuk dapat memperbaiki masalah yang sedang dihadapinya. Menggunakan

hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan diri sendiri, inisiatif dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan prestasi .

d. Empati (*empathy*)

Kemampuan untuk mengenal perasaan orang lain dan merasakan apa yang orang lain rasakan jika dirinya sendiri yang berada pada posisi tersebut, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Hubungan yang efektif (*Effective relationship*)

Dengan adanya empati, seseorang dapat berkomunikasi dengan orang lain secara efektif. Kemampuan untuk memecahkan masalah bersama-sama lebih ditekankan dan bukan pada konstruktif yang tidak penting yang sebenarnya dapat dihindarkan . Orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai tujuan yang konstruktif dalam pikirannya.

Stone dkk (dalam Goleman, 2002) membagi kecerdasan emosional kepada

6 aspek yaitu :

- a. Kesadaran diri yang baik
- b. Mampu mengelola perasaan
- c. Mampu menangan stres
- d. Mau menerima diri sendiri
- e. Tanggung jawab pribadi yang baik
- f. Mampu menyelesaikan konflik

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosional antara lain pengenalan diri, penguasaan diri, motivasi diri,

empati, hubungan yang efektif, kemampuan mengelola perasaan, mampu

menangani stres, mau menerima diri sendiri, tanggung jawab pribadi tinggi, dan mampu menyelesaikan konflik.

3. Ciri-ciri Individu yang Cerdas Secara Emosional

Ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosional menurut Gowing (dalam Goleman, 2001) adalah :

- a. Kesadaran diri emosi, maupun membela suasana emosi dan dampak yang dihasilkannya .
- b. Semangat meraih prestasi, mencapai lingkungan yang menyediakan data yang penting dan peluang.
- c. Adaptabilitas, keluwesan dalam menghadapi tantangan dan rintangan .
- d. Pengendalian diri, bekerja tetap aktif terjadi dibawah tekanan ketimbang mudah pasif .
- e. Integritas, sikap dapat diandalkan yang melahirkan kepercayaan
- f. Optimisme, ketangguhan dalam menghadapi kemunduran.
- g. Empati, memahami perasaan dan perspektif orang lain.
- h. Memanfaatkan keragaman, memanfaatkan perbedaan sebagai peluang.
- i. Membina ikatan, kekuatan hubungan pribadi antara orang-orang saling berjauhan dan antara bagian-bagian orang yang ada di sekitar kita .

Ciri-ciri individu yang memiliki kecenderungan emosional menurut Beck (dalam Roslinna, 2006) antara lain adalah:

- a. Memiliki kecerdasan emosional lebih baik dari anak-anak biasa.
- b. Mampu mengambil keputusan sendiri.

UNIVERSITAS MEDAN AREA memiliki perasaan-perasaan diri.

- d. Mampu membina kelemahan diri.
- e. Mempunyai hoby dan minat yang luas.
- f. Mampu mencari kesibukan sendiri bila tidak ada teman.
- g. Memiliki inisiatif dan dapat diandalkan.
- h. Mampu berdiri sendiri dibandingkan teman sebayanya.
- i. Lebih stabil dan lebih matang dibanding teman-teman sebaya dalam tingkat kecerdasan emosionalnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional memiliki cirri-ciri, yaitu : kesadaran diri, semangat meraih prestasi, adaptabilitas, mampu mengendalikan diri, integritas, optimism, empati, mampu membina hubungan yang baik, dan tingkat kecerdasan emosionalnya stabil.

D. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Motivasi kerja

Motivasi kerja seperti telah dijelaskan sebelumnya adalah merupakan suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau perbuatan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai yang diharapkan. Menurut Anoraga (1995), Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Menurut Anoraga (2009), motivasi kerja adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka

masing-masing. Seperti halnya dorongan untuk bersedia bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan tugas, rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi. Siagian (1995), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan mengeluarkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing organisasi yang bersangkutan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Widjaya (1985), adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri dan lingkungan, diantaranya faktor kematangan,, latar belakang kehidupan, usia, kelebihan-kelebihan (fisik, pikiran, mental), faktor sosial. Selain itu faktor biologis dan psikologis juga aktif dalam mempengaruhi motivasi seseorang untuk mencapai tujuan, seperti kebutuhan pribadi, tujuan atau persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan cara merealisasikan kebutuhan suatu tujuan. Penelitian ini menekankan pada salah satu faktor yang bersumber dari dalam diri, yakni kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan.

Kecerdasan emosional seperti yang dikemukakan Porter dan Hernarcki (dalam Goleman, 2002) bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan untuk mengenali perasaan dan emosi serta kemampuan untuk mengelolanya dengan baik pada diri sendiri maupun dengan hubungan dengan orang lain sebagai sumber energi untuk membimbing pikiran dan tindakan seseorang. Sedangkan pengertian kecerdasan emosional dalam bekerja biasanya berkaitan dengan kestabilan emosi untuk bisa tekun,

berkonsentrasi, tenang, teliti, dan sabar dalam melakukan tugas dan tanggung
UNIVERSITAS MEDAN AREA

jawabnya dalam bekerja, serta mampu memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja.

Di dalam kecerdasan emosi terkandung beberapa aspek, seperti yang dikemukakan Goleman (2002) dan Stone, dkk (dalam Goleman, 2002), yakni pengenalan diri, penguasaan diri, motivasi diri, empati, hubungan yang efektif, kemampuan mengelola perasaan, mampu menangani stres, mau menerima diri sendiri, tanggung jawab pribadi tinggi, dan mampu menyelesaikan konflik. Berdasarkan aspek-aspek yang terkandung tersebut, maka motivasi kerja akan lebih tinggi pada individu-individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi. Hal ini juga dapat dilihat pada beberapa ciri yang dimiliki oleh individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi seperti yang dikemukakan Goleman (2001), yakni kesadaran diri, semangat meraih prestasi, adaptabilitas, mampu mengendalikan diri, integritas, optimism, empati, mampu membina hubungan yang baik, dan tingkat kecerdasan emosionalnya stabil.

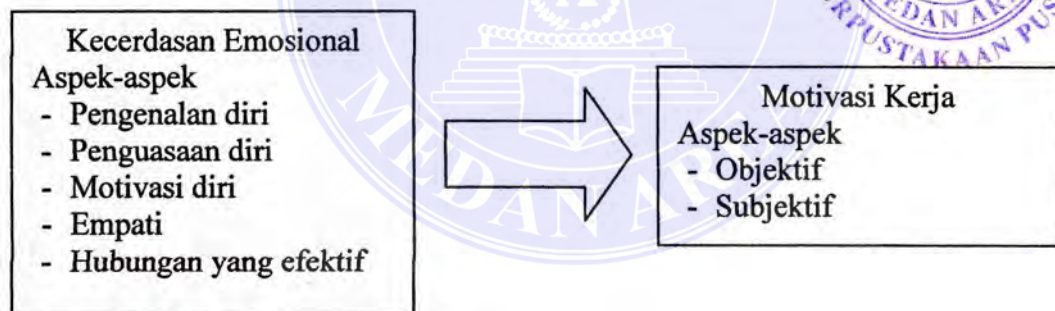
Berdasarkan pendapat di atas, maka terlihat bahwa ciri yang dimiliki oleh individu dengan motivasi kerja tinggi berkaitan erat dengan ciri mapun apaske yang terkandung dalam kecerdasan emosional. Ciri dari individu yang memiliki motivasi kerja tinggi antara lain menurut pendapat Sardiman (2001) adalah tekun dalam menghadapi semua tugas, ulet dan senang memecahkan masalah, tidak mau melakukan tugas yang selalu menjadi rutinitas sehingga kurang kreatif serta mempertahankan pendapat.

Kecerdasan emosional (EQ) berpotensi mempengaruhi motivasi kerja karena kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Kelima dimensi ini apabila dikuasai secara

baik oleh seseorang dapat mendorong komitmennya terhadap organisasi. Hal ini dimungkinkan karena dimensi-dimensi yang terkandung dalam kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat di dalam dinamika organisasi atau masyarakat, termasuk memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan orang lain demi kepentingan bersama (<http://elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php?mod=browse&read&id=mbipb-12312421421421412-amirmahmud-615>).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dengan motivasi kerja karyawan. Artinya kondisi kecerdasan emosional karyawan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

E. Paradigma Penelitian



F. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : Ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja. Artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki, maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki, maka semakin rendah pula motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (kecerdasan emosional) dengan satu variabel terikat (motivasi kerja).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas : Kecerdasan emosional

Variabel terikat : Motivasi kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan tindakan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mengerahkan dan menggiatkan individu agar dapat bekerja lebih efektif dan berhasil sehingga tercapai hasil yang diinginkan. Data mengenai motivasi kerja ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja, yakni aspek objektif dan aspek subjektif. Semakin tinggi skor motivasi kerja, maka semakin tinggi

motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah skor motivasi kerja, maka semakin rendah motivasi kerja.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan untuk mengenali perasaan dan emosi serta kemampuan untuk bisa mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun dengan orang lain sebagai sumber energi untuk membimbing pikiran dan tindakan seseorang. Data mengenai kecerdasan emosional ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional, yakni pengenalan diri, penguasaan diri, motivasi diri, empati, hubungan yang efektif. Semakin tinggi skor kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kecerdasan emosional. Sebaliknya semakin rendah skor kecerdasan emosional, maka semakin rendah kecerdasan emosional.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang paling sedikit memiliki sifat yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Asisten Tanaman di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat yang berjumlah 42 orang.

Menurut Arikunto (2010), apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah populasi besar maka dapat diambil antara 10-15% dan 20-25% atau lebih, hal ini tergantung dari :

a. Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga dan biaya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

- b. Sempit luasnya pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh penelitian.

Arikunto (1991) mengatakan bahwa sampel penelitian diambil dari sebagian populasi dan sampel penelitian ini merupakan subjek yang akan diteliti dalam penelitian. Arikunto (1991) menjelaskan bahwa dalam menentukan jumlah sampel kurang dari 100-150 lebih baik semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari tempat penelitian ini, maka penelitian ini adalah penelitian populasi atau total sampling, sebab jumlah populasi yang ada hanya 42 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik skala psikologi. Dimana skala psikologi merupakan sebagian stimulus yang tertuju pada indikator sikap kerja, untuk dapat memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek. Alasan peneliti menggunakan metode skala ini adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Azwar (1992), adalah sebagai berikut :

1. Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dipercaya
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti .

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini adalah skala sikap dengan model skala Likert. Skala sikap yang

digunakan terdiri atas skala hubungan kecerdasan emosional dan skala motivasi kerja.

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan Myers (dalam Anoraga, 1995), yakni aspek objektif dan aspek subjektif.

Skala ini penulis susun berdasarkan metode skala likert. Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1. Adapun bentuk empat pilihan jawaban dipakai dalam penyusunan skala ini adalah karena untuk menghindari kemungkinan jawaban di tengah-tengah. Subjek diminta memilih salah satu dari keempat alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan keadaan dan perasaan subjek.

Selanjutnya skala kecerdasan emosional dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman (2001), yakni pengenalan diri, penguasaan diri, motivasi diri, empati, dan hubungan yang efektif.

Skala kecerdasan emosional ini, juga disusun berdasarkan metode skala Likert. Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1. Adapun bentuk empat pilihan jawaban dipakai dalam penyusunan skala ini adalah karena untuk menghindari kemungkinan jawaban di tengah-tengah. Subjek diminta memilih salah satu dari keempat alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan keadaan dan perasaan subjek.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata “ *validity* “ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 1997). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 1996).

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item).
ΣXY	= Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
ΣX	= Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
ΣY	= Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor x
ΣY^2	= Jumlah kuadrat skor y
N	= Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1996). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula whole.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r_{bt}	= Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan <i>part whole</i>
r_{xy}	= Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
SD_y	= Standar deviasi total
SD_x	= Standar deviasi butir

b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skala yang akan

diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

S_x^2 = Varians skor skala

F. Teknik Analisis Data

Hadi (1986) mengatakan bahwa dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah metode statistik. Disamping itu, pertimbangan lain menggunakan statistik adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka
2. Statitik bersifat objektif.
3. Statistik bersifat universal yang dapat digunakan pada semua bidang penelitian.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Product Moment* dari Karl Person. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara satu variable bebas (kecerdasan emosional) dengan satu variabel terikat (motivasi kerja).

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left| \Sigma Y^2 \right| - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

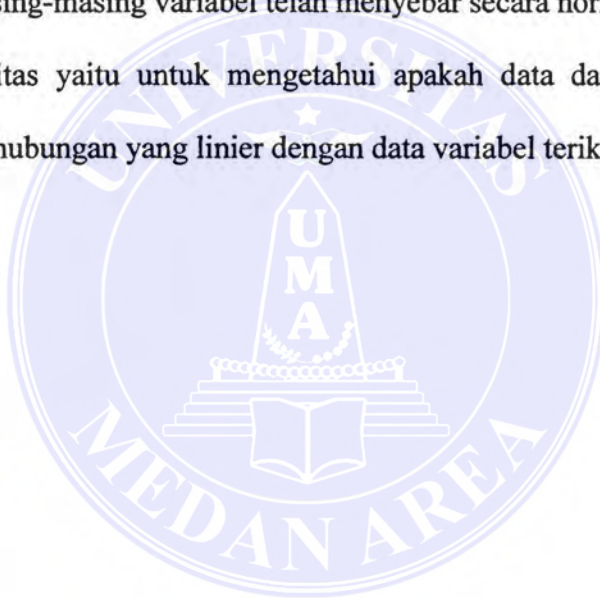
r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dengan variabel terikat (motivasi kerja).

ΣXY	=	Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
ΣX	=	Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
ΣY	=	Jumlah skor keseluruhan variabel terikat y
ΣX^2	=	Jumlah kuadrat skor x
ΣY^2	=	Jumlah kuadrat skor y
N	=	Jumlah subjek



Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara :

- Uji normalitss yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional, maka motivasi kerja juga semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional, maka motivasi kerja juga akan semakin rendah. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,270$; $p < 0,050$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,073$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 7,3%. Selebihnya sebesar 92,7% adalah faktor-faktor lain, dimana dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri dan lingkungan, faktor biologis dan faktor psikologis.
3. Bahwa para karyawan Asisten Tanaman yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Bandar Selamat Kisaran memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, kemudian dalam hal motivasi kerja, karyawan Asisten Tanaman berada dalam kategori sedang.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah di buat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Kepada Subjek Penelitian

Melihat terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja, maka disarankan kepada para karyawan Asisten Tanaman di PT. Perkebunan Nusantara (Persero) III Bandar Selamat Kisaran untuk lebih mempertahankan kecerdasan emosional dan motivasi kerja seperti yang selama ini dimiliki. Melihat kondisi motivasi kerja karyawan yang tergolong sedang, diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kondisi tersebut, misalnya dengan memiliki tanggungjawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, lebih serius dalam menyelesaikan masalah-masalah dan harus meningkatkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga dengan tingginya motivasi kerja, maka segala aktivitas kerja dilakukan karyawan dapat berjalan dengan lancar sehingga hal ini akan mendukung perusahaan akan lebih berhasil di masa-masa yang akan datang. Selanjutnya dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang tergolong tinggi, diharapkan karyawan dapat mempertahankan kondisi tersebut, sebab kecerdasan emosi yang dimiliki berperan dalam meningkatkan motivasi kerja.

2. Kepada Pihak Manajemen Perusahaan

Disarankan kepada pihak manajemen untuk lebih memberikan motivasi kepada para karyawan, sejalan dengan situasi dan kondisi saat sekarang dan yang akan datang. Pihak manajemen dapat memberikan peluang promosi bagi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 Karyawan Asisten Tanaman agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Juga

kepada pihak perusahaan agar meninjau motivasi kerja karyawan, misalnya dalam hal ketekunan karyawan asisten tanaman dalam bekerja, keuletan dan kemampuan asisten tanaman dalam menyelesaikan masalah-masalah. Dalam hal ini pihak manajemen disarankan untuk turun membantu atau memperhatikan karyawan yang memiliki masalah dalam hal motivasi kerja.

3. Kepada Peneliti Berikutnya

Kepada peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini, disarankan agar berusaha membuat item pernyataan yang tidak menimbulkan bias. Juga diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja misalnya faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri yakni faktor biologis dan faktor psikologis, diantaranya kematangan, latar belakang kehidupan, usia, kelebihan-kelebihan fisik, pikiran dan mental, faktor sosial, kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan atau persepsi karyawan, dan faktor lingkungan, sehingga hasil penelitian dapat lebih disempurnakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, panji. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Arikunto, Suharsimi,1997. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : PT. Bina Aksara.
- As'ad,1987.*Psikologi Bekerja*, Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Azwar,S,1992. *Reabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Sigma Alpa.
- Bungin, Burhan . 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana : Frenada Media Group.
- Cooper, Sawaf,1998. *Psikologi Kecerdasan Emosional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Diakses pada tanggal 5 januari 2012 dari [http : // Pengertian Asisten Tanaman](http://PengertianAsistenTanaman.WordPress.Com/). Word Press. Com / 2008. Orientasi Profil Asisten Kebun.
- Goleman, Daniel,1999. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel, 2002. *Emotional Inteligense*, terjemahan Hermaya, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson dkk,1994. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko,2005. *Psikologi Kecerdasan Emosi*.Kencana : Frenada Media Group.
- Helmi,2005.*Hubungan antara motivasi kerja dengan kematangan emosi pada karyawan PT Bumi putra (tidak diterbitkan)*
Medan : Fakultas psikologi UMA.
- Howes,Herald,1999. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- [http : // Pengertian Asisten Tanaman](http://PengertianAsistenTanaman.WordPress.Com/). Word Press. Com / 2008. Orientasi Profil Asisten Kebun.

UNIVERSITAS MEDAN AREA *Psikologi Motivasi*. Jakarta : Rineka Cipta.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Sardiman, 2000. *Psikologi Motivasi Kerja*. Bandung : Tarsito.

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.

Suryabrata, Sumadi. 1998. *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Tim PTPN III. 2009. *Dinamika Perjuangan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Menuju The Living Company* : Perkebunan Nusantara III.

Walgito, 2002. *Motivasi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

