

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO
JAYA GROUP PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana
Ekonomi



Diajukan Oleh :

SALFADILLA ANDETA

NPM. 19.01.11.01.22

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Salfadilla Andeta
Nomor Pokok : 1901110122
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO JAYA GROUP PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING".

Pembimbing Skripsi

Tanggal 31/3/23 Pembimbing I : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.si
NIDN : 0110117204

Tanggal Pembimbing II : Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.si
NIDN : 0226028303

Mengetahui :

Dekan



Dr. Msy. Mikial, SE, M.SIAk, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301


62/PS/DFE/23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

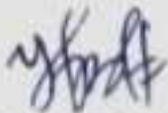
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Salfadilla Andeta
Nomor Pokok : 1901110122
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO JAYA GROUP PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*".

Penguji Skripsi

Tanggal ... 21/2/23 ... Ketua Penguji: 
: Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.si
NIDN : 0110117204

Tanggal Penguji I



: Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.si
NIDN : 0226028303

Tanggal ... 30 Maret 2023 ... Penguji II

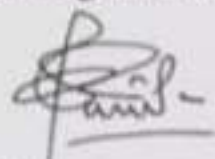

: Hasyunah, SE, M.si
NIDN : 0207126001

Mengetahui :

Dekan


: Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


: Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

62/PS/DFE/23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salfadilla Andeta
Nomor Pokok : 1901110122
Jurusan Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Poko : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt. Cindo Jaya Group Palembang Dengan
Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 30 maret 2023


Salfadilla Andeta

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Janganlah melihat ke masa depan dengan mata buta. Masa yang lampau sangat berguna sebagai kaca benggala daripada masa yang akan datang." – Soekarno

Persembahan :

- *Allah SWT atas semua rahmat dan karunianya*
- *Papa dan mama tercinta*
- *Adik – adikku yang tersayang*
- *Sahabat – sahabat terbaikk*
- *almamaterku*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat , nikmat iman , nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah - Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul " **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cindo Jaya Group Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*** "

Dalam penulisan skripsi ini , penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung , akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini , penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi

3. Ibu Mariyam Zanariah ,SE ,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi .
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini .
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini
6. Orang terhebat , orang terbaik yaitu orang tua saya yang selalu mensupport dan mendoakan saya agar menjadi mahasiswa terbaik dengan nilai terbaik
7. Bapak/ibu karyawan Pt. Cindo Jaya Group Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Palembang , maret 2023

Salfadilla andeta
1901110122

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	I
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Masalah	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 kajian teoritik.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2 Dimensi Dan Indikator Kinerja.....	13
2.1.3 Karakteristik Kinerja	15
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2 Kecerdasan Emosional.....	16
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	16
2.2.2 Dimensi Dan Indikator Kecerdasan Emosional.....	18

2.2.3 Manfaat Kecerdasan Emosional.....	20
2.2.4 Karakteristik Kecerdasan Emosional	21
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .	22
2.3 Komitmen Organisasi	23
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	23
2.3.2 Dimensi Dan IndikatorKomitmen Organisasi	25
2.3.3. KarakteristikKomitmen Organisasi.....	26
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi...	26
2.4 Motivasi	28
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	28
2.4.2 Dimensi Dan Indikator Motivasi.....	29
2.4.3. Karakteristik Motivasi	30
2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	31
2.5 Penelitian Relevan	36
2.6 Kerangka Berpikir	36
2.7 Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	44
3.2 sumber dan tehnik pengumpulan data	45
3.3 Populasi, Sampel, Dan Sampling.....	46
3.4 Rencana Penelitian	46
3.5 Variabel Dan Defenisi Operasional.....	47
3.6 Uji Instrumen	54
3.7 Tehnik Analisis Data	56
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	57

3.7.2 Analisis Inferensial	58
3.7.3 Analisa <i>Outer Model</i>	60
3.7.4 Analisa Model Struktual (<i>Inner Model</i>)	62
3.7.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	63
3.8 Sistematika Penulisan	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 hasil penelitian	68
4.2 pembahasan	71
4.2.1 deskriptif data	71
4.2.2 identitas responden	72
4.3.1 analisis inferensial	74
4.2 pembahasan	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 kesimpulan	93
5.2 saran	94
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 1.2 hasil survey.....	5
Tabel 2.1 Penelitian relevan.....	30
Tabel 3.1 waktu penelitian.....	39
Tabel 3.2 definisi operasional.....	42
Table 3.3 skala likert.....	54
Tabel 3.4 hiptesis statistik.....	65
Tabel 4.1 skala likert.....	72
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	73
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia.....	73
Tabel 4.4 loading factor model 1.....	76
Tabel 4.5 everage variance extracted (AVE).....	78
Tabel 4.6 discriminant validity.....	79
Tabel 4.7 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	80
Tabel 4.8 R- Square.....	81
Tabel 4.9 F – Square.....	82
Tabel 4.10 indirect effects (Pengaruh Tidak Langsung).....	83
Tabel 4.11 Path coefficient.....	84

Daftar Gambar

Gambar 3.1 hubungan struktur Antara X_1 , X_2 dan Y terhadap Z.....	64
Gambar 4.1 struktur organisasi PT. cindo jaya group Palembang.....	71
Gambar 4.1 full model setelah dikalkulasi.....	75
Gambar 4.2 Full model bootstrapping t statistic	85

ABSTRAK

SALFADILLA ANDETA, Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cindo Jaya Group Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. (Dibawah Bimbingan Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.si dan Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.si)

Kinerja karyawan adalah salah satu factor yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sehubungan dengan itu, skripsi ini pada dasarnya membahas kinerja karyawan Pt. Cindo Jaya Group Palembang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaru kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Cindo Jaya Group Palembang.

Penelitian ini menggunakan tehnik analisis jalur. Populasinya adalah karyawan Pt. Cindo Jaya Group Palembang. Sampel penelitian adalah sebanyak 43 orang responden serta kuesioner sebagai alat pengumpul data responden. Metode analisisn yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan partial least square (PLS) dengan uji koefisien outhter model dan inner model.

Hasil penelitan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi betpengaruh terhadap kinerja.

(kata kunci: kecerdasan emosional, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja)

ABSTRAK

SALFADILLA ANDETA, The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee Performance at Pt. Cindo Jaya Group Palembang With Motivation as an Intervening Variable. (Under the Guidance of Dr. Djatniko Noviantoro, SE. M.si and Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.si)

Employee performance is one of the factors that determine the success of a company. In connection with that, this thesis basically discusses the performance of employees of Pt. Cindo Jaya Group Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence, organizational commitment and motivation on the performance of Pt employees. Cindo Jaya Group Palembang.

This study uses path analysis techniques. The population is employees of Pt. Cindo Jaya Group Palembang. The research sample consisted of 43 respondents and questionnaires as a means of collecting respondent data. The analytical method used in this study uses the partial least squares (PLS) with the outer model and inner model coefficient tests.

The results of research studies show that emotional intelligence influences motivation, organizational commitment influences motivation, emotional intelligence influences performance, organizational commitment influences performance, and motivation influences performance.

(key words: emotional intelligence, organizational commitment, motivation and performance)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan pada umumnya akan dapat terealisasi apabila seluruh komponen sumber daya manusia dalam bekerja secara optimal. Sumber daya manusia dalam organisasi seperti perusahaan merupakan human capital, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Sering kali juga disebut sebagai modal intelektual (*Intellectual Capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi.

Pada Umumnya pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing- masing karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan perusahaan. Aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan factor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Untuk meningkatkan mutu pegawai maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai

dan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, dalam rizki 2016:24). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga mencakup bagaimana cara mengerjakannya.

PT. Cindo Jaya Group Palembang tiap bulannya melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Penilaian yang dilakukan berdasarkan pada indikator serta sasaran kinerja seperti: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keandalan, dan kreativitas yang harus dicapai oleh karyawan. Hasil penilaian yang dilakukan dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu yaitu, sangat baik (≥ 91), baik (81 - 90,99), cukup (71-80,99), kurang (61-70,99) dan tidak memenuhi syarat ($\leq 60,99$). Untuk melihat hasil penilaian kinerja karyawan

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan (Januari – November 2022) PT. Cindo Jaya Group Palembang

Bulan	jumlah karyawan	Predikat penilaian karyawan				
		Sangat baik	baik	Cukup baik	kurang	Tidak memenuhi syarat
Januari	43	21	10	8	4	-
Februari	43	20	12	10	1	-

bulan Jumlah karyawan		Predikat penilaian karyawan				
		Sangat baik	Baik	Cukup baik	kurang	Tidak memenuhi syarat
maret	43	20	13	8	3	
april	42	20	11	9	2	
Mei	42	10	11	19	2	-
Juni	42	21	12	8	1	-
Juli	42	8	11	18	5	-
Agustus	43	22	9	9	2	-
September	43	22	9	9	3	-
Oktober	43	9	15	16	3	-
November	43	21	10	8	4	-

Sumber : PT. Cindo Jaya Group Palembang

Dari data pada tabel 1.1 terlihat terjadi fluktuasi pada hasil penilaian kinerja karyawan setiap bulannya. Dimana pada bulan Mei, juli dan Oktober terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mempertahankan kinerja yang dimiliki setiap bulannya, dimana karyawan dituntut untuk dapat mencapai sasaran-sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kecerdasan emosional, pada hakekatnya kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang yang diperlukan untuk mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain. Kecerdasan emosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan organisasi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja karyawan PT. Cindo Jaya Group Palembang.

Goleman (dalam Fitriastuti, 2002:104) ,menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan,yang meliputi kecerdasan interpersonal dan inter kecerdasan intrapersonal. Goleman menyebut kemampuan tersebut sebagai *emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. cindo jaya group Palembang diketahui bahwa sebagian karyawan di perusahaan tersebut memiliki permasalahan terhadap kecerdasan emosional. Masalah kecerdasan emosional karyawan yang diamati adalah ada beberapa karyawan yang tidak mampu mengendalikan emosi dengan orang lain, ada karyawan yang mudah putus asa ketika hasil tidak sesuai yang diharapkan, dan ada karyawan tidak mampu menghibur diri sendiri ketika ada masalah

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional ialah kecerdasan mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugas dan berinteraksi dengan para pegawai lainnya. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa didalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Salah satu yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Menurut Luthans (dalam Citrawati 2021:3) Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk menjadi bagian dari anggota perusahaan. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapat penulis di PT. Cindo Jaya Group Palembang bahwa masih rendahnya komitmen organisasi karyawan, dapat dilihat dari :

1. Rendahnya motivasi dan kontribusi karyawan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan, dimana pada saat dilaksanakan rapat oleh PT. Cindo Jaya Group Palembang tidak semua karyawan yang hadir dalam rapat, hanya sebagian kecil saja karyawan yang ikut rapat dan memberikan aspirasinya ketika rapat.
2. Sebagian karyawan masih belum dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih, dimana mereka hanya beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan hanya sebatas tugas bukan sebagai tanggung jawab yang berupaya memajukan perusahaan atas pekerjaan yang dijalankan.

Untuk memperkuat fenomena komitmen organisasi tersebut, penulis telah melakukan pra survey terhadap 10 orang karyawan, dimana hasil pra survey dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 1.2: Hasil Pra Survey Variabel Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cindo Jaya Group Palembang

NO	Pertanyaan	Penilaian jawaban					TOTAL	%
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya selalu berkerja keras serta menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik	2	5	2	1	0	10	10%
2	Saya selalu mendukung kebijaksanaan perusahaan	1	2	5	2	0	10	25%
3	Saya selalu memberikan kontribusi yang berarti terhadap organisasi	1	2	4	3	0	10	20%
4	Saya selalu merespon ketidakpuasan terhadap kejadian dalam perusahaan	1	2	5	2	0	10	25%
5	Saya selalu melakukan pengukuran hasil kerj atas pekerjaan yang telah saya kerjakan	0	3	4	3	0	10	20%
	Total	15	14	20	11	0	50	

Sumber : *Data Olahan*

Dari tabel kuesioner tentang komitmen organisasi pada tabel 1.2 terlihat masih kurangnya komitmen karyawan terhadap kemajuan perusahaan. Kurangnya komitmen karyawan terhadap PT. Cindo Jaya Group Palembang ditandai dengan adanya jawaban karyawan yang belum memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan 20%. Selain itu, masih ada juga karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang baik terhadap perusahaan serta masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mendukung kebijakan perusahaan sebanyak 25%.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi menurut Flippo (dalam Kaseda 2013: 855) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi.

dilakukan peneliti pada PT. cindo jaya group Palembang diketahui bahwa sebagian karyawan di perusahaan tersebut memiliki permasalahan terhadap motivasi. Masalah motivasi yang penulis amati adalah belum terlalu berani mengambil dan memikul resiko dan tidak terlalu peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi atau organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk

bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Cindo Jaya Group Palembang yang berjudul : “**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINDO JAYA GROUP DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* “**

1.2 Perumusan Masalah

Masalah pokok penelitian ini adalah: apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang dengan motivasi sebagai variabel intervening yang terdiri dari :

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cindo Jaya Group Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional secara sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi secara sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang?
4. Apakah ada pengaruh motivasi secara sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional secara sendiri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang

3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara sendiri terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta mampu menerapkan ilmu dan teori - teori yang di peroleh di bangku kuliah .

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan mampu memberikan masukan dan informasi baru bagi perusahaan khususnya pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Jaya Group Palembang dengan motivasi sebagai variabel *intervening*

3. Bagi Almameter

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang dan diharapkan dapat dipakai sebagai informasi yang berguna bagi penelitian - penelitian selanjutnya

Daftar Pustaka

- Busro , Muhammad . (2018) . Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama . Jakarta : Prenadamedia Group
- Citrawati , Evi , And Khuzaini Khuzaini . (2021) . " Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . " Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm) 10.3 (2021) .
- Ghozali , Imam . (2011) . Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan Pls Edisi 3. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryono , Siswoyo . 2016. Metode Sem Amos Lisrel Pls . Jakarta : Pt Intermedia Personalia Utama
- Husein , Ananda Sabil . (2015) . " Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Pls Dengan Smartpls 3.0 . " Universitas Brawijaya 19 .
- Ifham , Ahmad Dan Herlmi Avin F. (2002) . " Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Kewirausahaan Pada Mahasiswa " . Jurnal Psikologi , 2 , 89-111
- Indah (2018) . Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Matahari Department Store Tbk Pxx Palembang " . (Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Tridinanti Palembang) .
- Kawiana , I Gede Putu . (2020) . " Manajemen Sumber Daya Manusia " Msdm " Perusahaan "
- Kasenda , Ririvega . 2013. " Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bangun Wenang Beverages Company Manado " . Jurnal Emba . Vol . 01 No. 03 .
- Lukman (2018) . " Kecerdasan Emosi Dan Strategi Penyelesaian Masalah Pada Orang Tua Tunggal " . Psikoborneo : Jurnal Ilmiah Psikologi . Vol 6 , No 3. 431-43
- Malhotra , Naresh K , 2005 , Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan , Terjemahan Oleh : Ir . Soleh Rusyadi Maryam , Mm , Edisi Keempat , Jilid 1 Dan 2 , Pt . Indeks , Jakarta.

- Mangkunegara , P. A. (2011) , Manajemen Sumber Daya Manusia . Penerbit Rosda : Bandung
- Mangkunegara , P. A. (201) 7 . Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan , Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nisak Ruwah Ibnatur Husnul , Eka , Prima Sadewa , Ajimat , Listiya Ike Purnomo . 2020 . Statistik Deskriptif . Tangerang Selatan : Unpam Press.
- Pakpahan ,Dedek Pratanto . (2021) . " Kecerdasan Spritual (Sa) Dan Kecerdasan Intelektual (Ia) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran Upaya Mewujudkan Manusia Yang Seutuhnya " . Malang : Cv Multimedia Edukasi.
- Pusparani , M. (2021) . Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia) .Jurnal Ilmu Manajemen Terapan , 2 (4) , 534-543
- Rizki , M. S. , & Se , M. (2016) . Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur . Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Kutai Timur , Kaltim , Indonesia
- Rehatta, P. N., & Tutupoho, S.(2019) .Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Ambon . Inobis : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia , 2 (3) , 330-342 .
- Siagian ,Sondang .P.(2015) . Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono . (2013) . Metode Penelitian Kuantitatif , Kuanlitatif Dan R & D. Bandung : Alfabeta , Cv
- Situmorang , & Lutfi , M. (2014) . Analisis Data . Medan : Usu Press Thaib , Eva Nauli . (2013) . " Hubungan Antara Prestasi Belajar Dengan Kecerdasan Emosional . Jurnal Ilmiah Didaktika " , 8 (2) , 385-399
- Utomo ,Hastho Joko Nur .(2022) .Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Di Dunia Kerja ,Jawa Barat : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
- Wijaya , Chandra Dan Rifa'i Muhammad . (2016) , Dasar - Dasar Manajemen , (Medan : Perdana Publishing