



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN *WORK ENGAGEMENT*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**RAHAYU**  
**NIM. 11870121291**



**UIN SUSKA RIAU**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RAHAYU  
 NIM : 11870121291  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
*WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA  
 PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
 PENCATATAN SIPIL KABUPATEN INDRAGIRI  
 HILIR  
 TANGGAL UJIAN : 17 JUNI 2022

DISETUJUI OLEH

DOSEN PEMBIMBING

Ulfiah Novita, SE, M.Si  
 NIK. 130 717 061

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. H. Mahyarni, SE,MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI

S1 MANAJEMEN

Astuti Mevlinda, SE,MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Rahayu  
NIM : 11870121291  
Prodi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau  
Tanggal Ujian : 17 Juni 2022

**Tim Penguji**

Ketua  
Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM  
Sekretaris  
Irien Violinda Anggriani, SE,M.Si  
Anggota  
Sahwitri Triandani, SE,M.Si  
Anggota  
Ilham Chandra Putra, SE,MM



.....  
.....  
.....  
.....  
.....





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : RAHAJU  
 NIM : 11870121201  
 Tempat/ Tgl. Lahir : Pulau Burung, 02 Juli 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

PENGARUH KECELDASAN EMOSIONAL DAN WORK ENGAGEMENT  
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
 SIPIL KABUPATEN INDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya \* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya , \*saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya )\*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

19 Mei 2022  
 anbaru,.....  
 membuat pernyataan  
  
 RAHAJU  
 NIM : 11870121201

● pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN INDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU

Oleh :

**RAHAYU**  
**NIM. 11870121291**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari tahun 2018-2020 sedangkan sumber datanya berasal dari data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh jumlah pegawai pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kecerdasan emosional memiliki nilai  $t_{hitung} 21,494 > t_{tabel} 2,045$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,00 berada dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $277,808 > F_{tabel}$  sebesar 3,33 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Dan dapat diketahui nilai R sebesar 0,976 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

**Kata Kunci :** *Kecerdasan Emosional, Work Engagement, Kinerja Pegawai*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRACT

### EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK ENGAGEMENT ON PERFORMANCE OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICES IN INDRAGIRI HILIR DISTRICT RIAU PROVINCE

**RAHAYU**  
**NIM. 11870121291**

This study was conducted to determine the effect of emotional intelligence and work engagement on the performance of the Population and Civil Registration Office of Indragiri Hilir Regency, Riau Province. The data used in this study is data from 2018-2020 while the data sources come from primary data and secondary data. The population in this study was taken from the total number of civil servants at the Department of Population and Civil Registration, Indragiri Hilir Regency, Riau Province. Methods of data collection in the study using the method of observation, questionnaires and documentation. Based on the results of research that has been carried out, emotional intelligence has a tcount value of  $21.494 > t_{table} 2.045$  and the resulting significance value of  $0.00$  is below  $0.05$ . It can be concluded that emotional intelligence has a positive and significant effect on performance. And based on the results of the research that has been carried out, it is known that the Fcount value is  $277.808 > F_{table}$  of  $3.33$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$  so that simultaneously there is a positive and significant influence on emotional intelligence and work engagement on the performance of the Population and Civil Registration Office of Indragiri Hilir Regency, Riau Province. And it can be seen that the R value is  $0.976$ , which means that there is a strong relationship between emotional intelligence and work engagement on the performance of the Population and Civil Registration Service employees, Indragiri Hilir Regency, Riau Province.

Keywords: Emotional Intelligence, *Work Engagement*, Employee Performance




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

*Alhamdulillahillazi bini'mathi tatimmussalihat* (segala puji bagi Allah di mana dengan nikmat-Nya kebaikan menjadi sempurna). Alhamdulillah, atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau”**.

Shalawat beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah *Sallallahu 'alaihi wa sallam*, suri tauladannya ummat yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan Al-Qur'an dan as-Sunnah. Semoga kita tetap istiqamah kepada keduanya dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang senantiasa mencintai beliau.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua saya Bapak Siswanto dan Ibu Herlina yang telah memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurozi SE,MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ulfiah Novita SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Mukhlis SE, MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Kepada Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau yang telah



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

10. Kepada orang terdekat saya M. Ari Padli SE, Milna Riani terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman Manajemen C 2018 dan Manajemen Sumber Daya Manusia F 2018 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, 19 Mei 2022

Penulis

RAHAYU  
NIM. 11870121291



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia .....	10
2.2 Kinerja Pegawai.....	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	11
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.2.3 Indikator Kinerja .....	14
2.3 Kecerdasan Emosional .....	15
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	15
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	16
2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional .....	17
2.4 <i>Work Engagement</i> .....	19
2.4.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	19
2.4.2 <b>Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i></b> .....	<b>20</b>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4.3 Indikator <i>Work Engagement</i> .....	21
2.5 Pandangan Islam .....	22
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja .....	22
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kecerdasan Emosional ....	23
2.5.3 Pandangan Islam Tentang <i>Work Engagement</i> .....	24
2.6 Penelitian Terdahulu.....	26
2.7 Definisi dan Konsep Operasional Variabel .....	30
2.8 Hubungan Antar Variabel .....	32
2.8.1 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai .....	32
2.8.2 Hubungan Antara <i>Work Engagement</i> dan Kinerja Pegawai .....	32
2.9 Kerangka Pemikiran .....	33
2.10 Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.2.1 Populasi.....	37
3.2.2 Sampel.....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.3.1 Jenis Data .....	38
3.3.2 Sumber Data.....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.4.1 Observasi.....	39
3.4.2 Kuesioner .....	40
3.4.3 Dokumentasi .....	40
3.5 Teknik Analisa Data .....	41
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif .....	41
3.6 Uji Kualitas Data .....	41
3.6.1 Uji Validitas Data.....	41





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.2 Uji Reabilitas .....	42
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.7.1 Uji Normalitas.....	42
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	42
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.7.4 Uji Autokolerasi.....	43
3.8 Regresi Linier Berganda.....	43
3.9 Uji Hipotesis .....	44
3.9.1 Uji t .....	44
3.9.2 Uji F .....	45
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45

**BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

4.1 Sejarah Berdirinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau .....	47
4.2 Visi dan Misi .....	49
4.2.1 Visi.....	49
4.2.2 Misi .....	49
4.3 Struktur Organisasi.....	51

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	58
5.2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	62
5.3 Uji Kualitas Data .....	67
5.3.1 Uji Validitas.....	67
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	70
5.5 Uji Asumsi Klasik .....	71
5.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	71
5.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
5.6 Analisis Regresi Berganda .....	77
5.6.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	84

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... 83

5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian..... 84

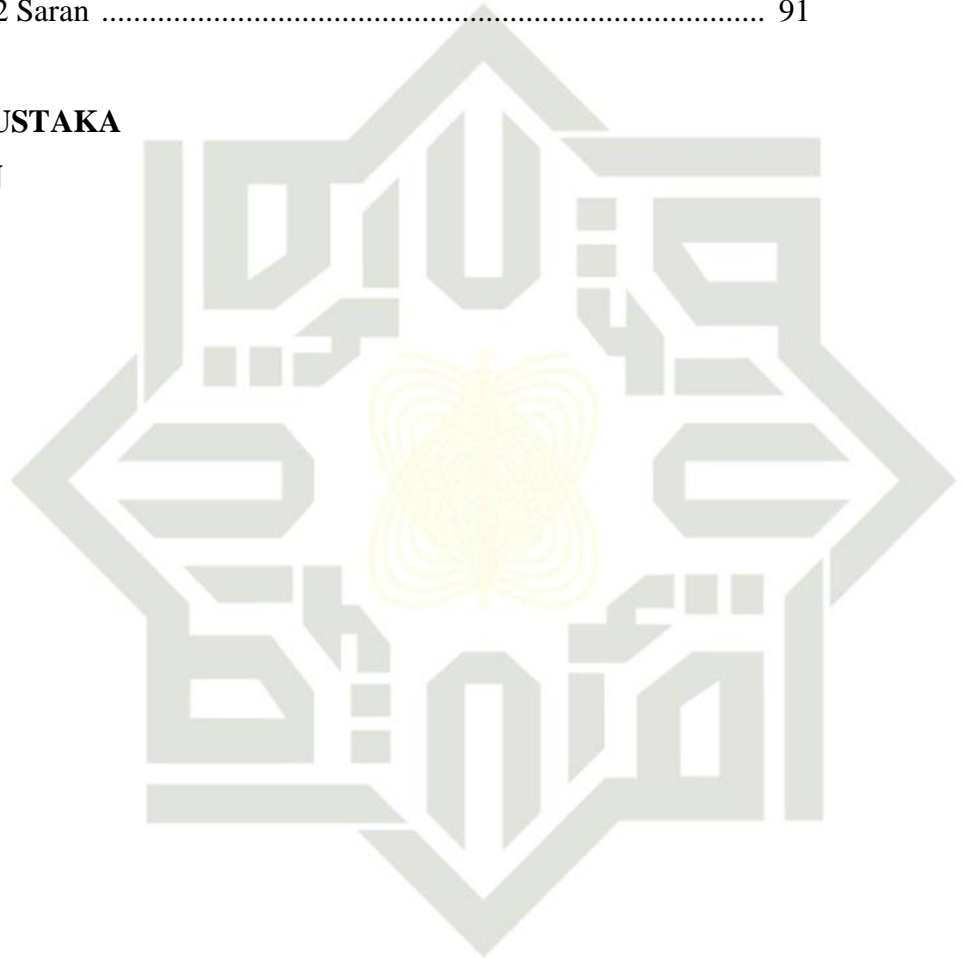
**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan..... 90

6.2 Saran ..... 91

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Pemerintahan Kota Tembilahan Tahun 2022.....	3
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Pemerintahan Kota Tembilahan Tahun 2022.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 2.2	Definisi dan Konsep Operasional Variabel .....	31
Tabel 5.1	Data Karakteristik Usia Responden.....	58
Tabel 5.2	Data Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	69
Tabel 5.3	Data Karakteristik Pendidikan Responden.....	60
Tabel 5.4	Data Karakteristik Lama Bekerja Responden .....	61
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	62
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan Emosional.....	64
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Work Engagement</i> .....	66
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	69
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	73
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokorelasi.....	75
Tabel 5.13	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	77
Tabel 5.14	Hasil Uji Signifikansi Parsial .....	80
Tabel 5.15	Hasil Uji Signifikansi Simultan.....	82
Tabel 5.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	83



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian Kecerdasan Emosional dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai .....	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	52
Gambar 5.1	Grafik Lingkaran Variabel Kinerja .....	64
Gambar 5.2	Grafik Lingkaran Variabel Kecerdasan Emosional.....	66
Gambar 5.3	Grafik Lingkaran Variabel <i>Work Engagement</i> .....	68
Gambar 5.4	Hasil Uji Heteroskedasrisitas .....	75

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, sebagian besar kantor yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja pegawai semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja akan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja yang dimiliki oleh organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Seiring perkembangan organisasi dan teknologi yang menuntut adanya hubungan-hubungan sosial dan melibatkan peran emosi didalamnya. Dengan adanya hal ini masyarakat sebagian besar menganggap bahwa kecerdasan kognitif satu-satunya hal terpenting dalam keberhasilan seseorang. Para pelaku bisnis pun mulai menyadari bahwa pegawai yang baik tidak hanya bertumpu pada keterampilan, keahlian atau IQ saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan keterampilan yang lain seperti kematangan emosional, kesadaran diri, kerja sama dan empati yang kesemuanya itu terangkum dalam suatu kecerdasan yang lazim disebut kecerdasan Emosional atau Emotional Intelligence (EI). **Goleman (2014)**, seorang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pakar psikologi yang melakukan penelitian Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan. 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan. 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional.

Bertolak dari pernyataan di atas, maka kecerdasan emosional di kalangan pegawai perlu mendapat perhatian khusus karena dengan semakin meningkatnya kecerdasan emosional pegawai, maka mereka akan semakin mampu memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik sehingga mempunyai Kinerja yang tinggi. Meskipun kemampuan intelektual dan keterampilan sangat diperlukan untuk menangani berbagai tugas operasional, namun kecerdasan emosional yang mendorong pegawai untuk mampu bekerja sama, memiliki moral dan kepekaan sosial yang tinggi serta lebih bergairah dalam bekerja.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau salah satu kantor pemerintahan di kota Tembilahan yang berlokasi di Jl. Swarna Bumi No.4, Tembilahan Hilir, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214 yang memiliki pegawai 32 orang dan merupakan dinas yang mengurus administrasi kependudukan masyarakat di Kota Tembilahan.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Tabel 1.1: Jumlah Pegawai PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Pemerintahan Kota Tembilahan Tahun 2018 - 2022.**

NO	Tahun	Laki –laki	Perempuan	Total
1	2018	15	15	30
2	2019	15	15	30
3	2020	16	15	31
4	2021	16	15	31
5	2022	16	16	32

*Sumber Data: Kepegawaian Dukcapil Kota Tembilahan 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai PNS Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Pemerintahan Kota Tembilahan terdapat 30 pegawai pada tahun 2018-2019, pada tahun 2020-2021 jumlah pegawai bertambah dengan jumlah 31 pegawai dan pada tahun 2022 saat sekarang ini jumlah pegawai sebanyak 32 orang pegawai PNS Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Pemerintahan Kota Tembilahan.

Berdasarkan wawancara pada survey awal yang dilakukan peneliti dengan Kasubag Umum Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Pemerintahan Kota Tembilahan, Bahwasanya Pegawai PNS lebih banyak dari pada Pegawai UPT yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun.

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai Negeri sipil pada pasal 1 ayat



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4 yang dimaksud dengan sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, penyusunan SKP diwajibkan bagi seluruh PNS/ASN yang mana dibuat setiap awal tahun anggaran yang didalamnya memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu yang bersifat nyata dan dapat di ukur. Penilaian Kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sehingga perbandingan realisasi dengan target masing-masing pegawai sudah ada di dalam kertas SKP tersebut.

a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.

b. Kualitas

Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

c. Waktu

Waktu adalah lamanya ukuran setiap proses kerja yang dicapai.

Seperti yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| a. 91 - ke atas  | : Sangat Baik |
| b. 76 – 90       | : Baik        |
| c. 61 – 75       | : Cukup       |
| d. 51 – 60       | : Kurang      |
| e. 50 – ke bawah | : Buruk       |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Isami University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penilaian kinerja pegawai dapat di lihat pada tabel penilaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir berikut ini :

**Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Pemerintahan Kota Tembilahan Tahun 2022**

Tahun	Aspek yang dinilai	Rata-rata nilai	Total	Rata-rata total	Predikat
2018	Kuantitas	92	362	90	Baik
	Kualitas	91			
	Waktu	90			
	Biaya	89			
2019	Kuantitas	88	330	83	Baik
	Kualitas	87			
	Waktu	80			
	Biaya	75			
2020	Kuantitas	80	303	75	Cukup
	Kualitas	78			
	Waktu	75			
	Biaya	70			

Sumber data : Kepegawaian Dukcapil Kota Tembilahan 2022

Penilaian kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau mengalami penurunan pada tahun 2020 dengan nilai 75 dengan predikat cukup pada tahun tersebut. Sedangkan pada tahun 2018 dan tahun 2019 kinerja para pegawai mengalami predikat yang baik disetiap tahunnya dengan aspek penilaian kinerja yaitu aspek, kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sehingga hal ini harus dilakukan evaluasi terhadap pegawai untuk mendapatkan peningkatan kinerja yang stabil lagi.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja yaitu kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau adalah adanya pegawai yang tidak bisa mengontrol emosional





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikarenakan adanya masalah individu ataupun masalah dengan pegawai lainnya, sehingga hal ini menyebabkan pegawai lainnya merasa tidak nyaman dalam bekerja sesama pegawai. Hal ini berdampak terhadap kinerja pegawai yang mengalami penurunan kinerja pada tahun 2020 pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti juga melihat adanya fenomena yang terjadi pada kinerja yaitu *work engagement* pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau yaitu pegawai kurang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sifatnya berorientasi pada target, sehingga hasilnya kurang memuaskan, masalah dalam pembuatan KTP, KK, Akta Kelahiran yang umumnya hanya memakan waktu selama 4 hari kerja ini malah bisa memakan waktu berminggu-minggu dalam proses pengurusannya.

Hal ini terjadi karena adanya berkas - berkas dan data – data masyarakat yang tidak valid, terkendala jaringan yang kurang baik serta sarana prasarana tidak mendukung sehingga pencapaian target dalam pengurusannya tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau?
3. Apakah kecerdasan emosional dan *work engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Untuk mengetahui kecerdasan emosional dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi penulis penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan merupakan wadah untuk mengembangkan wawasan, pengaplikasian ilmu-ilmu manajerial yang telah dipelajari selama masa perkuliahan serta untuk meningkatkan pengetahuan penulis.
2. Bagi akademisi penelitian ini untuk menambah bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat ataupun penelitian lanjutan.
3. Bagi instansi penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam pengambilan keputusan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORITIS**





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan atas permasalahan yang dibahas yaitu sumber daya manusia, kecerdasan emosional, *work engagement*, dan kinerja.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat instansi, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah masalah penelitian.

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Edy Sutrisno (2017:5)** manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Kemudian menurut **Elbadiansyah (2019:3)** MSDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam mengelola sumber daya manusia agar memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

##### 1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7)** tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut **Afandi (2018:83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kemudian menurut **Mangkunegara (2017:67)** istilah kinerja dari kata (Job Performance) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Selanjutnya menurut **Sedarmayanti (2017:147)** kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Kasmir (2016:182)**, mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

**Wibowo (2016:7)**, mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan atau *skill* dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### 3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas hasil kerja

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

#### 2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

#### 4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

#### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

#### 6. Ketelitian





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

#### 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

#### 9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### 2.3 Kecerdasan Emosional

#### 2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut **Goleman (2018 : 512)** Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan perasaan orang lain.

Kemudian menurut **Robbins dan Judge (2015:70)** kecerdasan emosional (Emotional Intelogence) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.

Selanjutnya menurut **Mangkunegara (2014:164)**, kecerdasan emosioanal adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosioanal adalah cara seseorang untuk mengontrol emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut **Goleman (2015:267)** yaitu :

#### 1. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. Pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan. Keluarga adalah subjek pertama kali yang diamati anak, bagaimana cara berinteraksi dengan anak dan menyalurkan emosi kepada anak. Kecerdasan emosi dapat diajarkan kepada anak saat masih bayi dengan cara memberikan contoh-contoh ekspresi, karena anak sangat peka terhadap transmisi emosi yang paling halus sekalipun.

Kehidupan emosi yang dipupuk sejak dini oleh keluarga sangat berdampak bagi anak di kemudian hari, sebagai contoh : anak dapat mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan-perasaan, berempati, tanggung jawab, dan lain sebagainya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan tersebut dapat membantu anak lebih mudah menangani dan menghadapi permasalahan. Sehingga anak tidak memiliki banyak masalah tingkah laku yang negative.

## 2. Lingkungan Sosial

Penyesuaian dengan tuntutan orang lain membutuhkan sedikit ketenangan dalam diri seseorang. Tanda kemampuan mengelola emosi muncul kira-kira pada periode anak-anak dalam aktivitas bermain peran. Bermain peran memunculkan rasa empati, contohnya : anak dapat menghibur temannya yang menangis. Permainan peran dapat membuat anak memerankan dirinya sebagai individu lain dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Jadi, mengenai emosi orang lain termasuk seni yang mantap untuk menjalin hubungan sehingga membutuhkan keterampilan emosi. Dengan landasan ini keterampilan berhubungan dengan orang lain menjadi lebih matang.

### 2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi emosi dapat di ukur dari beberapa aspek , **Goleman (2015)** mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi yaitu :

#### a. Kesadaran Diri

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

#### b. Pengendalian Diri

Pengendalian diri merupakan kemampuan menangani emosi sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

#### c. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

#### d. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

#### e. Keterampilan Sosial

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi,



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

## 2.4 Work Engagement

### 2.4.1 Pengertian *Work Engagement*

*Engagement* sejatinya merupakan konsep yang sudah ada sejak beberapa tahun silam (Kuok & Taormina, 2017). Akan tetapi dalam konseptualisasinya, *engagement* sendiri mengalami beberapa kali perkembangan. *Engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Khan (1990 dalam Schaufeli, 2017) yang memaparkan pemahaman mengenai konsep *Engagement*. *Work Engagement* adalah sejauh mana seorang karyawan secara emosional, kognitif dan secara pribadi berkomitmen untuk membantu organisasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari yang dibutuhkan untuk dikerjakan. Menurut Maslach dan Leiter dalam (Arrozak dkk 2020).

Senggo (2013) menyimpulkan *work engagement* sebagai sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan perannya dalam dunia kerja. Sikap yang ditunjukkan itu melibatkan fisik, fisikis, dan kognitif. Karyawan yang *engaged* memberikan keseluruhan dirinya dalam usaha pencapaian tujuan, visi dan misi perusahaan.

Menurut Federman (2013), *work engagement* adalah keadaan dimana seorang pegawai mampu berkomitmen pada suatu organisasi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

#### 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut **Simon (dalam Kimberly, 2013)** faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah :

##### 1. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

##### 2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah sebuah informasi atau tanggapan dari pihak lain yang disayangi dan dicintai, yang menghargai dan menghormati serta mencakup hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung. Hal ini termasuk salah satu dukungan emosional yang di terima menjadi sebuah pesan bagi individu bahwa individu tersebut disayangi.

##### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

#### 4. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan ini ditandai dengan sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

#### 2.4.3 Indikator *Work Engagement*

Indikator yang terdapat di dalam *work engagement* menurut **Senggo (2013)** yaitu :

1. Siap mendedikasikan diri dengan pekerjaan.
2. Kemampuan untuk melakukan sesuatu dan ingin memikirkan cara kerja baru untuk bekerja dengan baik.
3. Kemampuan seseorang yang memiliki sikap semangat dalam bekerja.
4. Bersedia memotivasi diri sendiri demi mencapai keberhasilan.
5. Kemampuan yang dimiliki seseorang yang bersedia untuk bekerja ekstra lebih keras.
6. Berupaya melakukan sesuatu demi meningkatkan kinerja tanpa imbalan.
7. Setiap pekerjaan selalu dijadikan sumber kebanggaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Kemampuan yang ingin bekerja secara lengkap dan menyeluruh.
9. Siap mencurahkan jiwa demi pekerjaan.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.1 Pandang Islam Tentang Kinerja

Menurut Islam, kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah al-fath ayat 29.

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَازْرَهُ فَاسْتَعْظَمَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar. ( QS. Al-Fath Ayat 29)

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa Allah akan menjanjikan kepada hambanya yang bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan ampunan dan pahala yang besar dan tetap berkasih sayang terhadap orang-orang kafir dan selalu mengutamakan ibadah untuk mencapai ridho Allah.

### 2.5.2 Pandang Islam Tentang Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional pada intinya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam bahwa Allah memerintahkan kita untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikannya dan juga mengontrolnya, dalam islam sendiri sudah termasuk dalam surah Asy-syams ayat 7-10 :

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا, فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا, قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا, قَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا

Artinya : “Demi jiwa serta penyempurnaan (ciptaan) Nya maka dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketakwaannya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Sungguh beruntung orang yang menyucikannya (jiwa itu). Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya”. (QS. Asy-syams:7-10).*

Dari ayat di atas dapat di gambarkan dua potensi manusia yaitu potensi baik dan potensi buruk. Dua potensi manusia inilah yang mendorong seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya, manusia yang beruntunglah apabila mampu menjaga emosinya sehingga berpotensi baik terhadap pekerjaannya, maka sebaliknya jika manusia tidak mampu menjaga emosinya maka akan berdampak buruk terhadap pekerjaannya.

### 2.5.3 Pandang Islam Tentang *Work Engagement*

Jika diartikan sebagai suatu kelelahan dalam bekerja, dalam Islam bekerja termasuk salah satu ibadah dan kelelahan dalam bekerja dianggap sebagai penggugur dosa, namun tentunya kelelahan bekerja yang dimaksud disini adalah untuk mencari rezeki yang halal, lalu mengalami gejala keletihan fisik dan mental. Dalam Al Qur'an Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Firman Allah dalam surah Al Baqarah ayat 2: 286 menyatakan :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ثُمَّ لَنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ<sup>٤</sup> وَاعْفُ عَنَّا<sup>٥</sup> وَاعْفِرْ لَنَا<sup>٦</sup> وَإِرْحَمْنَا<sup>٧</sup> أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى  
 (البقرة □ الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ): (٢٨٦)

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'aflah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir” (Q.S. Al Baqarah:286).

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia tidak perlu mengkhawatirkan tanggung jawabnya, manusia hanya perlu yakin akan mendapatkan pahala dari setiap kebaikan yang dilakukan meskipun baru dalam bentuk niat, sebab Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
1.	<b>Asipola Rohana Manalu, Thamrin, Muridha Hasan, Deny Syahputra</b>  <i>Journal Economics and Management (JECMA) Volume 1, No. 02, Februari 2021, p. 42-49</i>	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Ketenagakerjaan	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dengan thitung > ttabel (2.759 > 2.030) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.389 atau 38,9%.	1. Terletak pada variabel. 2. Sampel dan jumlah sampel yang digunakan berbeda. 3. Perbedaan pada Lokasi Penelitian.
2.	<b>Nida Fikriyah (2019)</b>	Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung)	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung)	1.Perbedaan pada variabel. 2. Sampel yang digunakan berbeda. 3.Perbedaan pada Lokasi Penelitian.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	<p><b>C. Catur Widayati, Agus Arijanto, Purnamawati Hellen Widjaja, Agustina T. Fintura</b>  <i>Vol 2 No 3 (2021)</i>  <i>:Dinasti international Journaal of Digital Business Management (April 2021)</i></p>	<p><i>The Effect Of Emotional Intelligence, Communication And Teamwork On Employee Performance</i></p>	<p>The original sample value shows a positive value, and the P value shows less than 0.05, these results indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan pada variabel.</li> <li>2. Sampel yang digunakan berbeda.</li> <li>3. Perbedaan pada Lokasi Penelitian.</li> </ol>
4.	<p>Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry sulistiyowa (2018)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan pada variabel.</li> <li>2. Jumlah sampel yang berbeda.</li> <li>3. Perbedaan pada Lokasi Penelitian.</li> </ol>
5	<p>Sudewi (2012)</p>	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan perizinan terpadu.</p>	<p>Kecerdasan Emosional memberikan besar terhadap pembentukan kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan perizinan terpadu Kabupaten Pesawaran</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan pada variabel.</li> <li>2. Sampel dan jumlah sampelnya berbeda.</li> <li>3. Perbedaan pada Lokasi Penelitian.</li> </ol>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6	<b>Mucholifah Fajriyeni (2021)</b>	Pengaruh <i>Work Engagement</i> , Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen	Pengaruh <i>Work Engagement</i> , Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen	1.Perbedaan pada variabel. 2.Perbedaan pada Lokasi Penelitian. 3.Jumlah sampel yang berbeda.
7	<b>Rafidi M Noor, Umar Nafi, Jonny Hutasoit, Juliawan Samsir Rajagukguk (2021)</b>	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Labuhanbatu Selatan.	1.Perbedaan pada variabel. 2.Jumlah Sampel yang digunakan berbeda. 3.Lokasi Penelitian yang berbeda.
8	<b>M Sidik Sisdiyanto</b> <i>Jurnal Karya Abdi Masyarakat</i> 5 (1), 17-28, 2021	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> , <i>Reward</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Islam.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> , <i>Reward</i> dan <i>Work Engagement</i> berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Transformational Leadership</i> .	1.Perbedaan pada variabel. 2.Jumlah sampel yang berbeda. 3.Lokasi Penelitian yang berbeda.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>9</p> <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p><b>Hazimah Salma Tsuraya (2020)</b></p>	<p><i>The Influence of Performance Appraisal, Work Engagement, Work Discipline on Motivation in ministry of coordinating employees in human development</i></p>	<p>Hasil yang didapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Performance Appraisal</i> terhadap motivasi, <i>work engagement</i> terhadap motivasi.</p>	<p>1.Perbedaan Pada variabel. 2.Jumlah Sampel yang digunakan berbeda. 3.Lokasi Penelitian berbeda.</p>
<p>10.</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p><b>Bernardus Ferry Wahyu Laksono, Paulus Wardoyo</b> <i>Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis 12 (1), 17-36, 2019</i></p>	<p><i>Effect of Work life balance, job satisfaction and Work Engagement on turnover intentions employee performance Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Semarang.</i></p>	<p>Terdapat Pengaruh yang signifikan dari setiap variabel bebasnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel baik <i>Work life balance</i>, <i>Kepuasan Kerja</i>, <i>Work Engagement</i>, terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Semarang.</p>	<p>1.Perbedaan pada variabel yang digunakan. 2.Jumlah sampel yang berbeda. 3.Lokasi penelitian yang berbeda.</p>
<p>11.</p>	<p><b>Faisal Bukit</b> <i>Jurnal Riset Manajemen &amp; Bisnis (JRMB), Vol. 5 No.1 Juni 2020</i></p>	<p><i>Effect of emotional intelligence, occupational characteristics, and work motivation on performance of bpjs health employees, lhokseumawe branch.</i></p>	<p>Terdapat pengaruh bahwa Karakteristik Pekerjaan, Motivasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai BPJS.</p>	<p>1.Perbedaan pada variabel yang digunakan. 2.Jumlah sampel yang berbeda. 3.Lokasi penelitian yang berbeda.</p>



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12	<b>Diah Pranasari</b> <i>Jurnal Inovasi Aparatur Vol 4 No 1 (2022): 373-386</i>	<i>The effect of emotional intelligence, compensation and work environment on work engagement.</i>	Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan pada variabel yang digunakan.</li> <li>2. Jumlah sampel yang berbeda.</li> <li>3. Lokasi penelitian yang berbeda.</li> </ol>
----	--	--	--	--

## 2.7 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Dan *Work Engagement* ( $X_2$ ).

**Tabel 2.2 : Defenisi dan Konsep Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Menurut Afandi (2018:83)</b> Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Kreativitas</li> </ol> <b>Menurut Afandi (2018:89)</b>	Likert

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.		
2.	<b>Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)</b>	Menurut <b>Goleman (2018 : 512)</b> Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan perasaan orang lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesadaran Diri (Self-Awareness)</li> <li>2. Pengendalian diri (Self-Regulation)</li> <li>3. Motivasi Diri (Self-Motivation)</li> <li>4. Empati (Empathy)</li> <li>5. Keterampilan Sosial</li> </ol> Menurut <b>Goleman (2018:512)</b>	Likert
3.	<b>Work Engagement (X<sub>2</sub>)</b>	<b>Senggo (2013)</b> menyimpulkan work engagement sebagai sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan perannya dalam dunia kerja. Sikap yang ditunjukkan itu melibatkan fisik, fisikis, dan kognitif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siap mendedikasikan diri dengan pekerjaan.</li> <li>2. Ingin memikirkan cara kerja baru untuk bekerja dengan baik.</li> <li>3. Memiliki semangat dalam bekerja.</li> <li>4. Bersedia memoivasi diri untuk mencapai keberhasilan.</li> <li>5. Bersedia untuk bekerja ekstra keras.</li> <li>6. Berupaya meningkatkan kinerja tanpa imbalan.</li> <li>7. Pekerjaan dijadikan sumber</li> </ol>	Likert



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		kebanggaan. 8. Ingin bekerja secara lengkap dan menyeluruh. 9. Siap mencurahkan jiwa demi pekerjaan, (Shaufeli et al., 2002 dalam Elmi 2013).	
--	--	---	--

## 2.8 Pengaruh Antar Variabel

### 2.8.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Goleman (2018 : 512)** Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan perasaan orang lain.

Menurut **Robbins dan Judge (2015:70)** kecerdasan emosional (*Emotional Intelogence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.

Menurut **Mangkunegara (2014:164)**, kecerdasan emosioanal adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

### 2.8.2 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Senggo (2013)** menyimpulkan *work engagement* sebagai sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan perannya dalam dunia kerja. Sikap yang ditunjukkan itu melibatkan fisik, fisikis, dan kognitif. Karyawan yang *engaged* memberikan keseluruhan dirinya dalam usaha pencapaian tujuan, visi dan misi perusahaan.

Menurut **Federman (2013)**, *work engagement* adalah keadaan dimana seorang pegawai mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

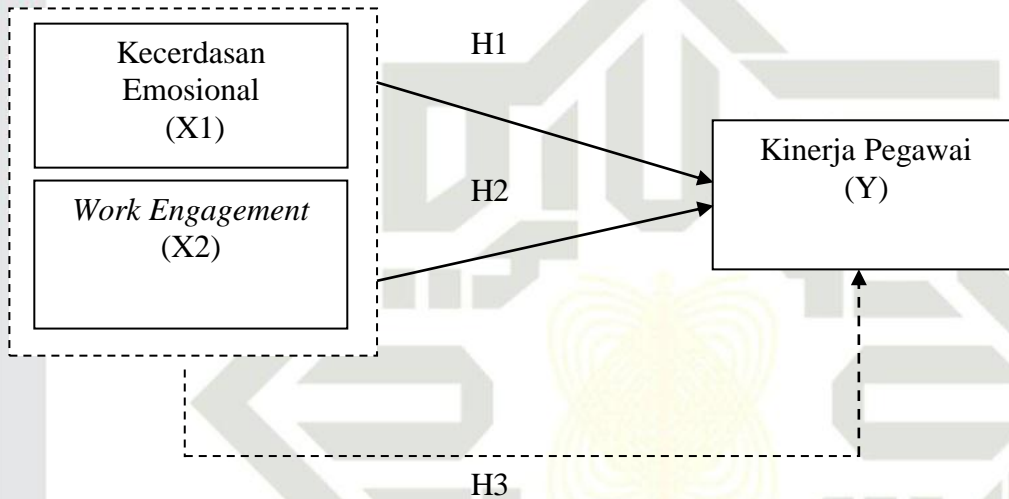
## 2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh Kecerdasan Emosiona; ( $X_1$ ), dan *Work Engagement* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran penelitian pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ), *work engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).**

“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir .”



Sumber : Arozzak (2020:4)

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial

- - - - - : Pengaruh secara simultan

## 2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **H1 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir.**

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. **Mangkunegara (2014:164)**

Penelitian yang dilakukan oleh Sudewi (2012) tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor penanaman modal dan perizinan terpadu kabupaten Pesawaran, dimana kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **H2 : Diduga *work engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir.**

Seseorang yang memiliki *work engagement* adalah keadaan dimana seorang pegawai mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. **Federman (2013)**

Penelitian yang dilakukan oleh Asipola Rohana Manalu, Thamrin, Muridha Hasan, Deny Syahputra (*Journal Economics and Management (JECMA) Volume 1, No. 02, Februari 2021, p. 42-49*)





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tentang pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan, dimana *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **H3 : Diduga kecerdasan emosional dan *work engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir.**

Seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, dan pegawai yang memiliki *work engagement* mampu berkomitmen dalam sebuah organisasi, oleh karena itu pentingnya bagi pegawai untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan *work engagement* agar kinerja pegawai mendapatkan penilaian yang stabil (Mangkunegara 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry sulistiyowa (2018) tentang pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian M Sidik Sisdiyanto (*Jurnal Karya Abdi Masyarakat 5 (1), 17-28, 2021*) tentang pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai direktorat jenderal pendidikan islam Kementerian Agama RI, *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tembilahan (Disdukcapil) tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah daerah yang berlokasi di Jl. Swarna Bumi No.4, Tembilahan Hilir, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214 penelitian ini dimulai dari bulan September - April Tahun 2022.

#### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

##### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Pada Penelitian ini Populasinya yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebanyak 32 orang pegawai.

##### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan sampling jenuh/sensus.

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 32 orang pegawai.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

##### a. Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2015). Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 3.3.2 Sumber Data

##### a. Data Primer

Menurut (Sugiyono,2018). Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014) bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Wawancara, dan Kuesioner.

#### 3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2014: 203) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian kepada orang dan obyek-obyek alam yang lain. Observasi penelitian ini yaitu mengamati langsung fenomena kecerdasan emosioanl dan *work engagement*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

**3.4.2 Kuesioner**

Menurut **Sugiyono (2015)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

**3.4.3 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto documenter, data yang relevan penelitian (Sudaryono, 2019: 229). Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dari buku-buku yang relevan, dokumen pemerintah, peraturan-peraturan dan data yang relevan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2015). Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated / total indikator*)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated / total indikator*)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3.6.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai. (ronbach alpha > 0,60) (Ghozali,2018).

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji T dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidaknya dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot. **Ghozali, (2013)**

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Factor). Jika tolerance value  $> 0,1$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi Multikolinieritas (**Ghozali, 2018**).

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas (**Ghozali,2018**).

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji Auto Korelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (**Ghozali, 2018**). Pada prosedur pendeteksian masalah autokolerasi dapat digunakan besaran Durbin-Waston. Untuk memeriksa ada tidaknya autokolerasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan keputusan sebagai berikut:

Jika  $(D-W) < d_1$  , maka  $h_0$  ditolak

Jika  $(D-W) > d_u$  , maka  $h_0$  diterima

Jika  $d_1 < (D-W) < d_u$  , maka tidak dapat diambil kesimpulan

## 3.8 Regresi Linier Berganda

Menurut (**Sugiyono 2017**) Analisis regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi linier Berganda adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = *Work Engagement*

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi *Work Engagement*

e = standar eror

Dalam penelitian ini, variabel terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Pegawai, dan variabel bebas (independen variabel) yaitu Kecerdasan Emosional, *Work Engagement*.

## 3.9 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian (**Sugiyono, 2017**).

### 3.9.1 Uji t

Menurut **Sulyanto (2011:55)** nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak. Apabila  $T_{tabel} > T_{hitung}$ , H<sub>0</sub> diterima dan jika  $T_{tabel} < \alpha (0,05)$ , maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>1</sub> ditolak dan jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima. \





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.9.2 Uji f

Menurut **Sulyanto (2011:55)**, digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. **Ghozali (2018)**

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

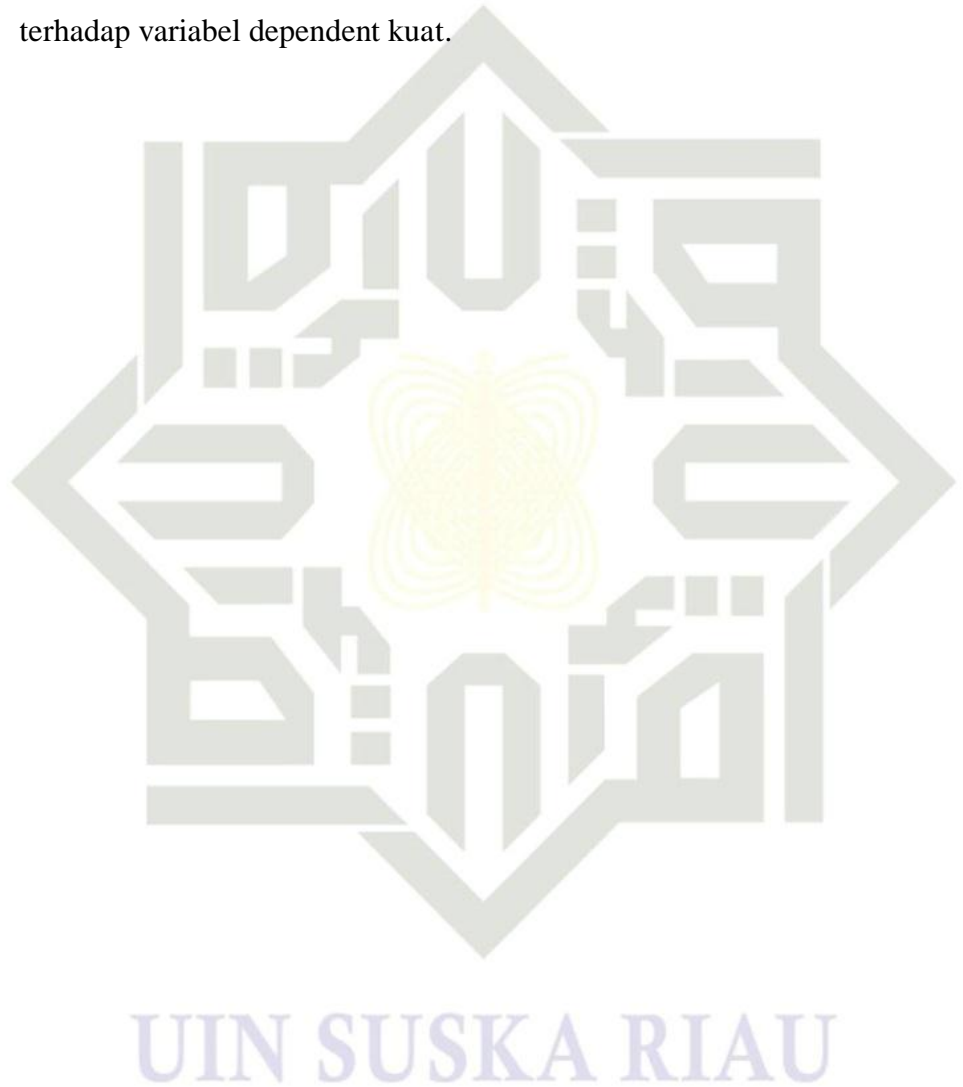
#### Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika  $K_d$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika  $K_d$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Berdirinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau pada awalnya bernama BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional) yang dipimpin oleh Bapak Muhammad Isa, yang berfungsi sebagai badan yang memperhatikan kependudukan.

Pertumbuhan penduduk merupakan faktor fundamental yang dapat mendorong terjadinya proses pembangunan. Oleh karena itu perlu adanya kantor atau badan yang setelah beberapa tahun, yaitu pada tanggal 05 Januari 2005 Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional bergabung dengan kantor Catatan Sipil dan diberi nama Badan Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan keluarga berencana (BKCKB) di bawah pimpinan Drs. H. Fauzan.

Akan tetapi pada bulan April 2006 diubah kepengurusannya sebagai pelayanan masyarakat yaitu melayani pengurus pembuatan Akta kelahiran, Akta perkawinan, Akta kelahiran Cina, Akta kematian, dan Akta pengesahan Anak serta melakukan pelayanan motivasi keluarga berencana dan sekaligus penggantian kepemimpinannya yaitu di gantikan oleh Fachmidas, SH tanggal 05 April 2006.

Pada bulan Agustus 2007 pelayanan Akta kelahiran, kepengurusannya ditetapkan dikantor pelayanan terpadu di Gedung Business Centre di Jalan Hang Tuah Tembilihan. Sehingga Badan Kependudukan Catatan Sipil dan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keluarga Berencana Kabupaten Indragiri Hilir hanya melayani pengurusan Akta kelahiran, Akta perkawinan, Akta kelahiran Cina, Akta kematian, dan Akta pengesahan Anak dan mengurus pelayanan kartu tanda penduduk (KTP) serta kartu keluarga (KK) yang sebelumnya beroperasi pada kantor camat tetapi tetap melakukan motivasi kepada masyarakat tentang keluarga berencana.

Namun pada tanggal 16 Januari 2009 Badan Kependudukan Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Indragiri Hilir diganti namanya menjadi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir yang dipimpin oleh Drs. Darussalam, MM dimana pada tanggal 14 Oktober 2010 terjadi perubahan kependudukan yang mana digantikan oleh Dra. Hj. Djamillah, MH dan pada tanggal 01 Januari 2011 terjadi perubahan nama Dinas yang mana sebelumnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir yang dipimpin oleh Bapak H. Dianto Mampanini, SE, MT.

Pada tanggal 07 Maret 2014 terjadi perubahan kepemimpinan yang digantikan oleh Bapak Drs. H. Afrizal, MP tak lama kemudian terjadi lagi perubahan kepemimpinan pada tanggal 20 Mei 2014 yang digantikan oleh Bapak Ir. H. T. Eddy Efrizal, MP.

Pada tanggal 05 Januari 2015 terjadi perubahan kepemimpinan yang digantikan oleh Bapak M. J. Verman dan pada tanggal 23 Januari 2017 terjadi lagi perubahan kepemimpinan yang digantikan oleh Bapak Drs.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sar'ie sebagai Kepala Dinas PLT dikarenakan pada tanggal 10 Januari 2017 Bapak M. J. Verman telah meninggal dunia.

Pada tanggal 08 Februari 2018 terjadi lagi kepemimpinan yang digantikan oleh Bapak Mizuar Ependi, SH.

### 4.1. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau

#### 4.2.1 Visi

Terwujudnya tertib Administrasi Kependudukan menuju Indragiri Hilir Berjaya dan Gemilang.

#### 4.2.2 Misi

1. Menyelenggarakan Administrasi Kependudukan yang cepat, tepat, dan akurat dalam menunjang suksesnya pembangunan daerah.
2. Mempersiapkan berbagai perangkat lunak dalam penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
3. Melakukan Verifikasi, Validasi, Mendokumentasikan Data dan Informasi.
4. Meningkatkan kemampuan sumberdaya aparatur dan kualitas pelayanan kepala masyarakat dalam rangka mewujudkan *good governance* di Kabupaten Indragiri Hilir.

### 4.2. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan fungsinya sebagai satu badan pemerintahan guna untuk mengorganisasi instansi tersebut perlu dibentuk bagian-bagian tertentu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

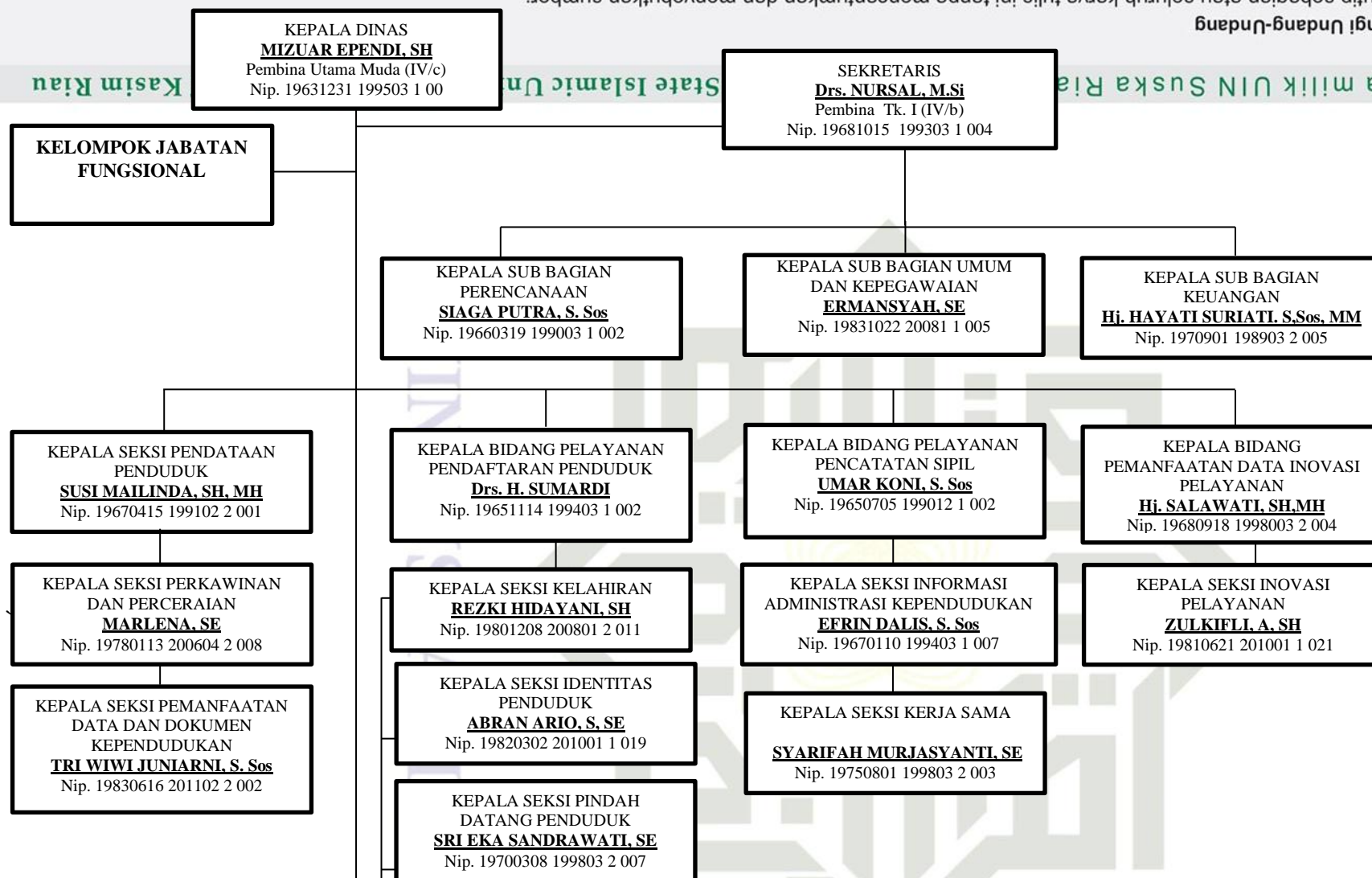
pembagian tugas, pembatasan wewenang serta tanggung jawab instansi tersebut. Hal ini akan lebih jelas disebut struktur organisasi. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu badan untuk kelompok orang-orang bekerjasama dan untuk mencapai tujuan bersama.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau di kepalai oleh seorang Kepala Dinas (KADIS), dibantu oleh Kepala Sekretariat, Kepala Bidang (KABID), Kepala Seksi (KASI), Petugas Umum, Staff dan Pegawai.

Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya, dan satu sama lainnya saling berhubungan dalam menciptakan suasana kerja yang disiplin dan dinamis agar tercapai tujuan organisasi yang diinginkan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : <https://disdukcapil.inhil.go.id>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.3.1 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau

1. Uraian Tugas Kepala Dinas :
  - a. Pengordinasian dan perumusan kebijakan teknis urusan pemerintah bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil lingkup bidang Kesektariatan, Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Pelayanan Pencatatan Sipil, Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, serta pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan.
  - b. Pemberian dukungan atas pelaksanaan urusan pemerintah bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil lingkup bidang Kesektariatan, Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Pelayanan Pencatatan Sipil, Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, serta pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan.
  - c. Penyelenggaraan kebijakan teknis urusan pemerintah bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil lingkup bidang Kesektariatan, Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Pelayanan Pencatatan Sipil, Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, serta pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan.
  - d. Pembinaan, pengendalian, pengawas, monitoring dan evaluasi serta pelaporan terhadap pelaksanaan urusan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemerintah bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil lingkup bidang Kesektarian, Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Pelayanan Pencatatan Sipil, Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, serta pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan.

- e. Penyelenggaraan tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

## 2. Uraian Tugas Sekretaris

- a. Koordinasi penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran penyelenggaraan pemerintah di bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- b. Pembinaan dukungan, pengelolaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi, koordinasi, pembinaan, pengendalian, monitoring dan evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, keperotokolan, perlengkapan, kearsipan, dokumentasi, kerjasama, dan kehumasan.
- c. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata khusus.
- d. Penyusunan kebijakan teknis, program, kegiatan dan anggaran Kesektarian.
- e. Koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang.
- f. Koordinasi dan penyelenggaraan pembina dan pengendalian aparatur.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Koordinasi penyelenggaraan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan dinas.
  - h. Penyelenggaraan pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Kesektarian.
  - i. Koordinasi penyusunan pelaporan kinerja dinas yang meliputi Laporan Kinerja Dinas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), LKPJ, LPPD, Laporan Pelaksanaan Program dan Kegiatan Dinas.
  - j. Mengevaluasi tindak lanjut rapat-rapat intern.
  - k. Koordinasi penyusunan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH).
  - l. Keterlaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Uraian Tugas Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk
    - a. Penyusunan Perencanaan pelayanan pendaftaran penduduk.
    - b. Perumusan kebijakan teknis pendaftaran penduduk.
    - c. Pelaksanaan Pembinaan dan Koordinasi pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk.
    - d. Pelaksanaan Pelayanan pendaftaran penduduk.
    - e. Pelaksanaan Penerbitan dokumen pendaftaran penduduk.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Pelaksanaan pendokumentasian hasil pelayanan pendaftaran penduduk.
  - g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pendaftaran penduduk.
  - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian Tugas Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil
    - a. Penyusunan Perencanaan Pelayanan Pencatatan Sipil.
    - b. Perumusan kebijakan teknis pencatatan sipil.
    - c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil.
    - d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil.
    - e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pencatatan sipil.
    - f. Pelaksanaan pendokumentasian hasil pelayanan pencatatan sipil.
    - g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pencatatan sipil.
    - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
  5. Uraian Tugas Subbag Umum dan Kepegawaian
    - a. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Melaksanakan urusan surat masuk dan keluar, kearsipan, rumah tangga dan perlengkapan, kepegawaian dan keamanan kantor serta kenyamanan kerja.
- c. Menghimpun dan mengelola bahan dan data kepegawaian yang meliputi pengangkatan, pemberhentian, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, promosi, mutasi, cuti, askes, taspen dan lain-lain.
- d. Mengelola urusan perjalanan dinas dan keprotokolan.
- e. Mengurus hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai beserta keluarga. seperti restitusi pengobatan, taspen dan lain-lain.
- f. Merencanakan dan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.
- g. Mengendalikan surat masuk dan surat keluar.
- h. Mengendalikan arsip aktif.

**4.3.2 Aktivitas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten****Indragiri Hilir Provinsi Riau**

1. Melaksanakan kelancaran penyelenggaraan Pelayanan Administrasi dan teknis serta semua unsur di bidang, dalam lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menyelesaikan dan melaporkan Administrasi pertanggung jawaban kegiatan yang telah dilaksanakan pada masing-masing bidang.
3. Melaksanakan ke tata Usahaan persuratan, Kepegawaian, Keuangan, Barang Investaris, keamanan, kebersihan dan kenyamanan lingkungan hidup.
4. Memproses surat masuk dan surat keluar.
5. Melagalisir Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK) dan Akta Kelahiran.
6. Mengarsipkan Surat beserta legalisir KTP, KK, dan Akta Kelahiran yang telah diambil.
7. Melayani masyarakat yang ingin membuat dan mengambil Akta (Akta kelahiran, Akta kematian, Akta perceraian, Akta perkawinan dan Akta pengadopsian/pengakuan Anaka).
8. Melayani masyarakat yang ingin membuat dan mengambil Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI PENUTUP

### 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Artinya, semakin baik Kecerdasan Emosional yang terjadi terhadap para pegawai, maka akan semakin memperlancar aktivitas pekerjaan pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan akan menciptakan kinerja yang baik dalam diri pegawai.
2. *Work engagement* secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Artinya, *Work Engagemnet* yang baik akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, karena secara fisik maupun psikologis pegawai telah merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kecerdasan emosional dan *work engagement* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Artinya,

semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin baik hasil kerjanya. Dengan Kecerdasan Emosional yang stabil dan *Work Engagement* yang baik, maka dapat membantu mempertahankan kinerja dan kualitas kerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

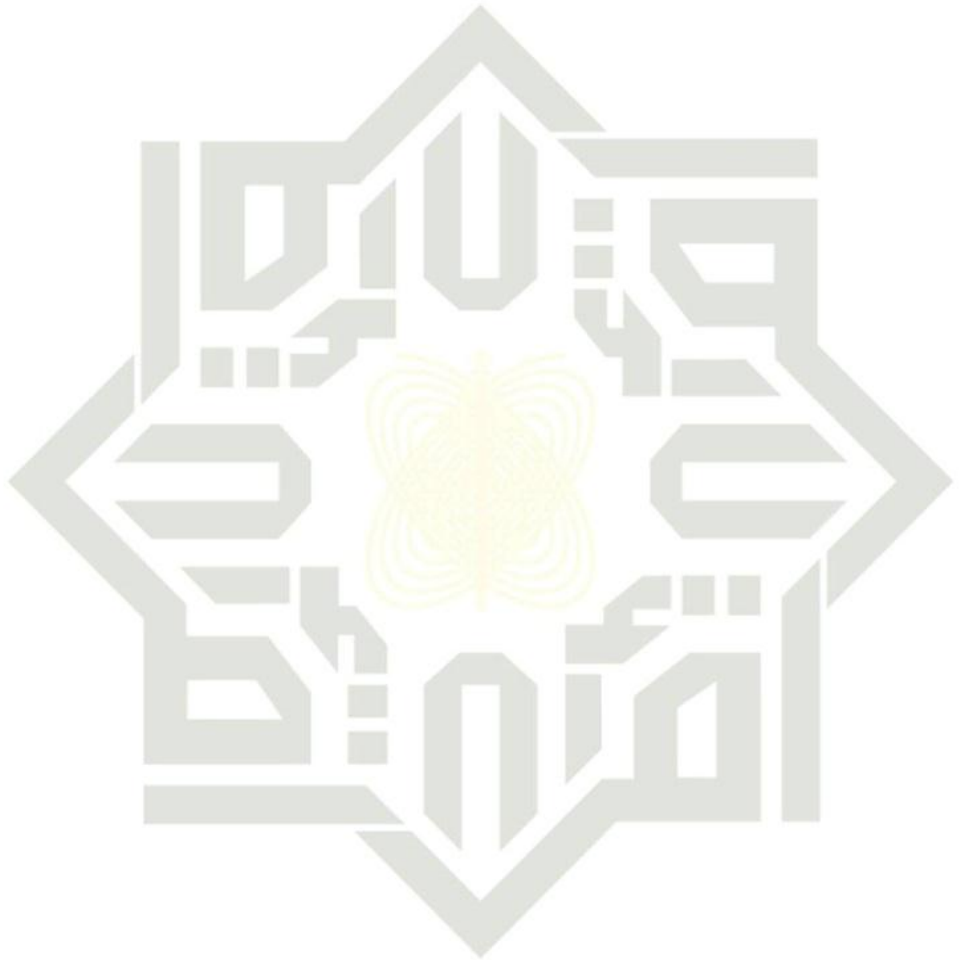
1. Bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau agar selalu dapat bekerja sama dengan Pimpinan maupun sesama rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, serta selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Sehingga dapat mendukung kelancaran aktivitas kerja di dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan tercapainya kinerja yang baik.
2. Bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau agar dapat membagi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan individu sehingga kemampuan yang dimiliki dapat menunjang peningkatan hasil kinerja yang baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai yang dihasilkan melalui pendekatan dan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel – variabel serta pada saat

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memberikan kuesioner kepada responden hendaklah dalam pengisiannya responden dipandu untuk menghindari jawaban asal maupun kebingungan dalam memahami pernyataan sehingga data penelitian lebih akurat dan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an.

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Chugthai, Aamir Ali, et all., *Work Engagement and Its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis*, jurnal : Institute of Behavioral and Applied Management, Ireland : Dublin City University Bussiness School, 2008
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama. 2015
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Madiono, E. (2014). *Sumber Daya Manusia (Edisi 2 )*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta 2017
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2018
- Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2015
- Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.2016
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesembilan Ed.)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Jakakarta: Kencana

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Noor, Juliansyah. 2012. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- P.S., A. D., & Dewi, A. K. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 790 - 820.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- S.P.Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- S.Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP Simarmata, Muhammad Munsarif, Hery Pandapotan Silitonga.2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Setyaningrum, Rani. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)
- Sinambela, L.P., (2012). *Kinerja Pegawai*. Jakarta : Graha Ilmu
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan Ke-15 Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*.Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumber Daya Manusia Perusahaan (Kedua Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.2015
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tidhonanto. 2015. *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran 1****KUESIONER PENELITIAN**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya Rahayu Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang saat ini sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau”**.

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya memohon partisipasi dan kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner yang tersedia dengan benarnya, data dan identitas Bapak/ibu akan dijaga kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk pengolahan data.

Bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti untuk saya dan semoga bermanfaat untuk menambah wawasan kita semua dan semoga menjadi amal kebaikan Bapak/Ibu dan diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan kesediaannya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

RAHAYU  
NIM. 1870121291

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Jenis kelamin :  Laki - laki  Perempuan

Umur :  20-25 tahun  26-30 tahun  
 31-35 tahun  ≥ 35 tahun

Pendidikan Terakhir :  SLTA/Sederajat  D3  
 S1  S2

Lama Berkerja :  1-5 tahun  5-10 tahun  
 10-15 tahun  ≥15 tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan centang (√), adapun ketentuan sebagai berikut.

Keterangan	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/Ibu saat mengembalikan kuesioner ini diharapkan untuk mengecek kembali sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**1. KINERJAJEPAWAI (Y)**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
2	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
4	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan organisasi.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa disuruh atasan.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
7	Saya mampu memberikan pendapat ketika pimpinan meminta pendapat dalam pengambilan keputusan.					
8	Saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, rekan kerja dan pimpinan dalam bekerja.					
9	Saya memiliki rasa ingin tau yang besar terhadap suatu hal .					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. KECERDASAN EMOSIONAL (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan.					
2	Saya mampu membuat keputusan kepada diri sendiri.					
3	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri.					
4	Saya mampu mengekspresikan diri sendiri dalam tindakan sehari-hari.					
5	Saya mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain.					
6	Saya mampu bersikap optimis dalam menghadapi masalah.					
7	Saya mampu memberikan perhatian ketika rekan kerja saya mengalami masalah dalam bekerja.					
8	Saya mampu memberikan masukan ketika rekan kerja saya tidak bisa memberikan keputusan dalam bekerja.					
9	Saya mampu menciptakan hubungan yang baik sesama rekan kerja.					
10	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja ketika terjadi perselisihan.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

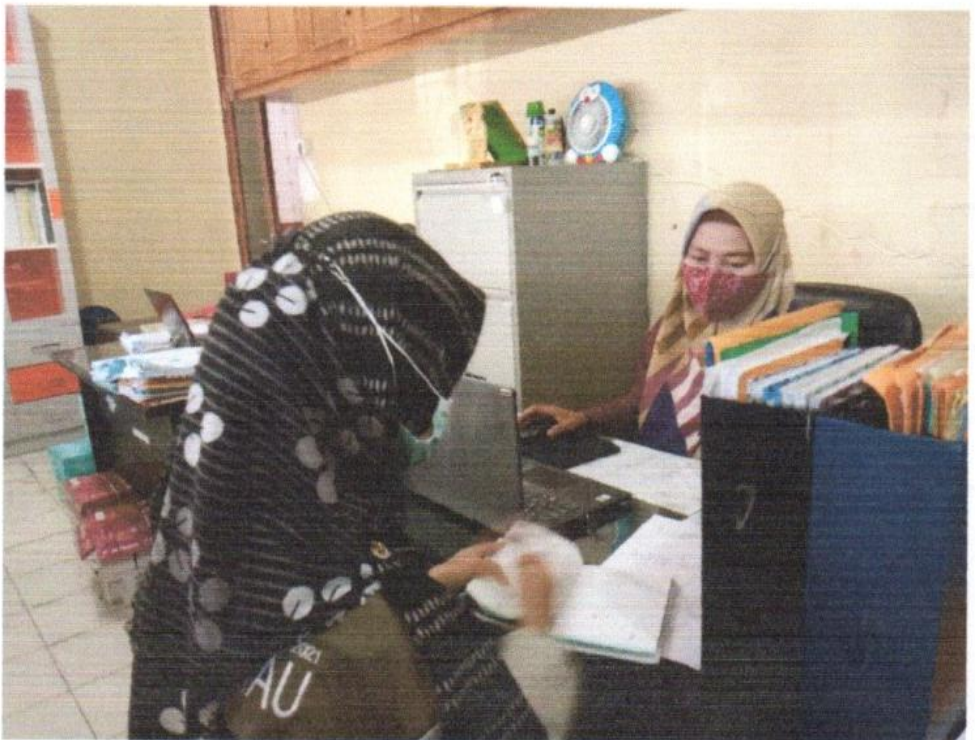
**3. WORK ENGAGEMENT (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu mendedikasikan diri sendiri dengan pekerjaan.					
2	Saya memiliki inisiatif dan ide yang baik dalam pekerjaan.					
3	Saya memiliki semangat dalam bekerja.					
4	Saya mampu mewujudkan tujuan yang ada di organisasi.					
5	Saya memiliki kemampuan bekerja lebih keras dalam pekerjaan.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ikhlas dalam bekerja.					
7	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi.					
8	Saya mampu memperoleh hasil kerja secara menyeluruh dengan baik.					
9	Saya mampu memberikan pengorbanan dalam bekerja untuk organisasi.					



## Lampiran 2

### DOKUMENTASI



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

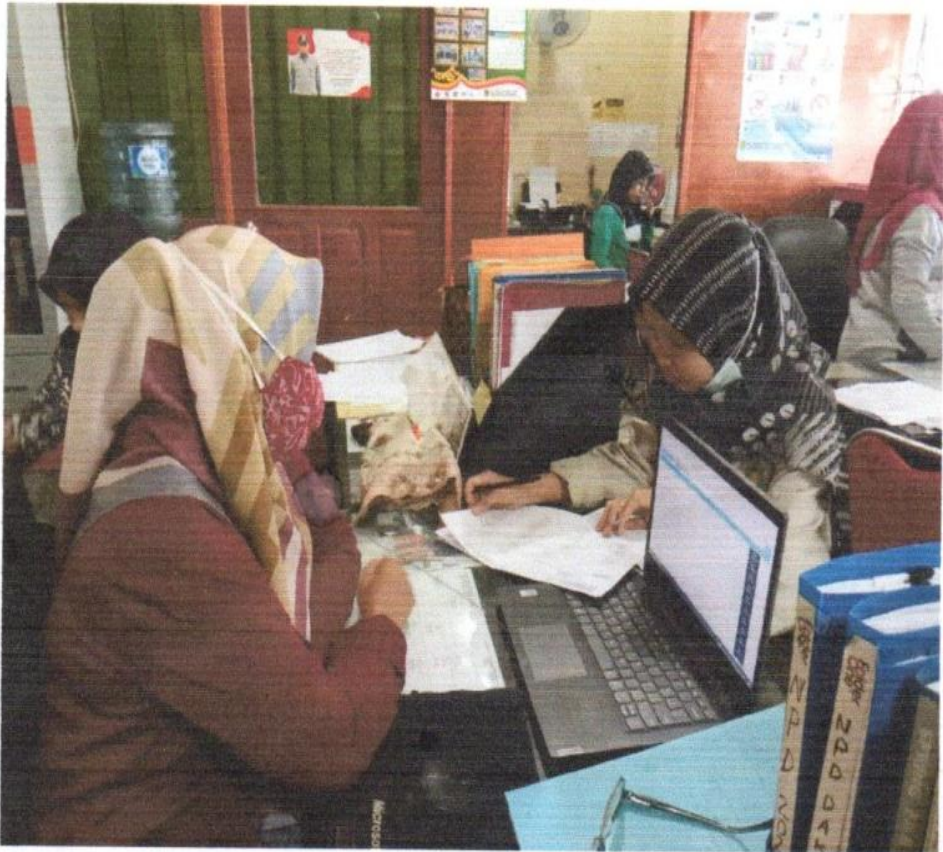


© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dokumentasi bersama ibu Hayati selaku sub bagian Umum



Lampiran 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**  
 Jalan Swarna Bumi No. 04 Telp. (0768) 21906 Fax. (0768) 24268 Tembilahan

SURAT KETERANGAN  
 Nomor:870/Disduk & Pencapil/223

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. NURSAL, M.Si**  
 Nip : 19681015 199303 1 004  
 Jabatan : Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **RAHAYU**  
 Nim : 11870121291  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Bahwa nama tersebut diatas benar telah melaksanakan Penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir, sebagai penunjang kelengkapan data penelitian dengan judul :

**"PENGARUH KECERDASAAN EMOSIONAL DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN INDRAGIRI HILIR PROVINSI RIAU"**

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tembilahan, 09 Mei 2022

a.n.KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCAPIL  
 KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
 Sekretaris,



**Dr. NURSAL, M.Si**  
 Pembina Tk. I (IV/b)  
 NIP. 19681015 199303 1 004





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/927/2022  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 03 Februari 2022 M  
 1 Rajab 1443 H

Kepada  
 Yth. Kepala Kantor  
 Dinas Penanaman Modal dan  
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
 Provinsi Riau  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Rahayu  
 NIM. : 11870121291  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



*Dr. Hj. Mulyarni, SE, MM*  
 NIP. 19700826 199903 2 001





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/968/2022 Pekanbaru, 04 Februari 2022 M  
Sifat : Biasa 2 Rajab 1443 H  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

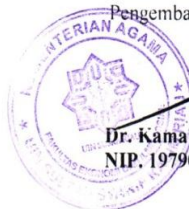
Kepada  
Yth. **Ulfiyah Novita, SE, M. Si**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
Dengan hormat,  
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :  
N a m a : Rahayu  
NIM : 11870121291  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
Pengembangan Lembaga,



**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



## RIWAYAT HIDUP

Rahayu adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Pulau Burung pada tanggal 02 Juli 2000. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Siswanto dan Herlina, Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 007 Lahang Baru pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan di MTs Al-Mujahidin Lahang Baru dan tamat pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Gaung dan tamat pada tahun 2018 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Camat Gaung Kuala Lahang Kabupaten Indragiri Hilir dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Kuala Lahang Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir pada bulan Juli – Agustus 2021. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar – besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau”. Dimana pada tanggal 18 Januari 2022 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal dan pada tanggal 17 Juni 2022 penulis mengikuti Ujian Oral Comprehensive di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan LULUS dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.