

PENGARUH Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR

SKRIPSI



OLEH

DIMAS YUDHISTIRA

NIM: 11870111903

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2022

© 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.



**PENGARUH Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

DIMAS YUDHISTIRA

NIM: 11870111903

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

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.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DIMAS YUDHISTIRA
 NIM : 11870111903
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR
 TANGGAL UJIAN : 13 JULI 2022

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

Dr. MAHENDRA ROMUS, SP, M.Ec
 NIP. 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI:

**DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**KETUA PRODI
 SI MANAJEMEN**



Dr. HJ. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEELINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dimas Yudhistira
 NIM : 11870111903
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor
 Tanggal Ujian : 13 Juli 2022

Tim Penguji

Direktur : Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si
 Sekretaris : Mashuri, MA
 Anggota : Sahwitri Triandani, SE, M.Si
 Anggota : Nuriah Novita, SE, M.Si



ampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dimas Yudhistira
 NIM : 11870111903
 Tempat, tgl. Lahir : Pekanbaru, 5 maret 2000
 Fakultas Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Aspacinda Kedaton Motu

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.

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

UIN SUSKA RIAU
 Pekanbaru, 22 Juli 2022
 Yang membuat pernyataan



Dimas Yudhistira
 Dimas Yudhistira

NIM : 11870111903

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hakcipta milik UIN Suska Riau
 Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi 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.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dimas Yudhistira
 NIM : 11870111903
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 5 Maret 2000
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 20 Juli 2022
 Yang membuat pernyataan



Dimas Yudhistira
 NIM. 11870111903

UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta dan 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.

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.

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR

DIMAS YUDHISTIRA

NIM: 11870111903

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Aspacindo Kedaton Motor. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $sig < (0,000) < (0,05)$. Artinya secara simultan kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor, adapun pengaruhnya sebesar 50,6% sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*



KATA PENGANTAR



Assalaamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamiin puji dan syukur kehadiran Allah SWT senantiasa kita ucapkan atas limpahan berkat, rahmat, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor”** sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyusunan dan penyelesaian skripsi ini selesai dengan baik dan lancar dikarenakan adanya usaha dan do'a serta pertolongan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati dan kerendahan hati peneliti mengucapkan beribu ribu rasa terima kasih kepada :

1. Paling utama peneliti mempersembahkan ucapan terima kasih kepada keluarga tercinta khususnya, Ayahanda Eri Sulistio dan Ibunda Hasrina
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, 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.



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. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II DAN Ibu Dr. Julina , SE, M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec selaku Pembimbing Proposal Penelitian dan Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam perbaikan kesalahan-kesalahan pada penulisan Skripsi ini
8. Ibu Nurrahmi Hayani, SE, MBA selaku Penasehat Akademik, terima kasih atas nasehat dan bimbingan yang telah diberikan selama ini
9. Bapak dan ibu selaku Dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan seluruh Staf Akademik yang telah berjasa membantu penulis menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen.
10. kepada PT. Aspacindo Kedaton Motor yang telah memberikan izin untuk peneliti melakukan penelitian ini.
11. Serta untuk teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama penyusunan Skripsi, terutama untuk teman kelas

Manajemen D'18 dan Kelas MSDM B serta teman teman dan pihak-pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca semua. Akhir kata dengan ketulusan dan kerendahan hati, mohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kesalahan peneliti dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Pekanbaru, Juli 2022

Peneliti,

DIMAS YUDHISTIRA
NIM. 01870621320

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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penelitian	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2. 1 Kinerja.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.5 Penilaian Kinerja.....	13
2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2. 2 Kecerdasan Emosional	15
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	15
2.2.2 Ciri-ciri Individu yang memiliki Kecerdasan Emosional Tinggi dan Rendah	16
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional... ..	16
2.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional	19
2. 3 Stres Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	20
2.3.2 Faktor-faktor Stres Kerja.....	22
2.3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	24

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.

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.

2.3.4 Indikator Stres Kerja	25
2.4 Kepuasan Kerja	26
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.4.2 Penyebab Kepuasan Kerja	27
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	29
2.5 Pandangan Dalam Islam	31
2.5.1 Pandangan Kinerja Dalam Islam	31
2.5.2 Pandangan Kecerdasan Emosional Dalam Islam	32
2.5.3 Pandangan Stres Kerja Dalam Islam	32
2.5.4 Pandangan Kepuasan Kerja Dalam Islam	33
2.6 Penelitian Terdahulu	34
2.7 Kerangka Penelitian	39
2.8 Konsep Operasional Variabel	40
2.9 Pengembangan Hipotesis	42
2.9.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.9.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3.2 Poulasi dan Sampel	45
3.3 Jenis dan Sumber Data	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5 Skala Pengumpulan Data	47
3.6 Uji Kualitas Data	48
3.7 Uji Asumsi Klasik	49
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.9 Uji Hipotesis	52

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4. 1 Sejarah PT. Aspacindo Kedaton Motor	55
4. 2 Logo PT. Aspacindo Kedaton Motor	55
4. 3 Visi Misi PT. Aspacindo Kedaton Motor	56
4.3.1 Visi PT. Aspacindo Kedaton Motor	56
4.3.2 Misi PT. Aspacindo Kedaton Motor	56
4. 4 Struktur PT. Aspacindo Kedaton Motor	56
4. 5 Aktivitas PT. Aspacindo Kedaton Motor	58

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5. 1 Karakteristik Responden	60
5.1.1 Reponden Berdasarkan Usia	61
5.1.2 Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
5.1.3 Reponden Berdasarkan Pendidikan	62
5.1.4 Reponden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	63
5. 2 Analisa Deskriptif Variabel Penelitian	63
5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	64
5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional	65
5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Stres Kerja	67
5.2.4 Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	68
5. 3 Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
5. 4 Uji Kualitas Data	70
5.4.1 Uji Validitas	70
5.4.2 Uji Reliabilitas	71
5. 5 Uji Asumsi Klasik	72
5.5.1 Uji Normalitas	72
5.5.2 Uji Multikolinieritas	74
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	75
5.5.4 Uji Autokorelasi	76
5. 6 Analisis Regresi Linear Berganda	77
5. 7 Uji Hipotesis	78

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.

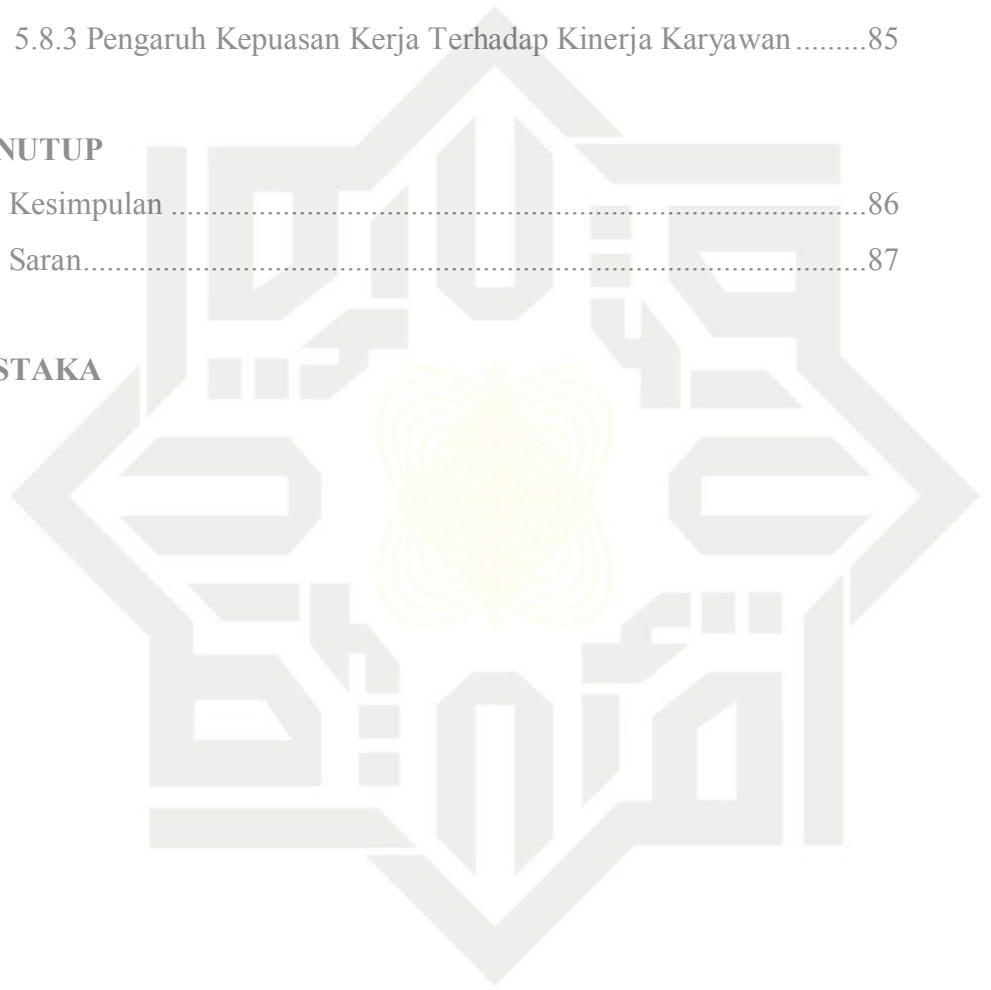
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

5.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	78
5.7.2 Uji Simultan (Uji F)	80
5.7.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	82
5. 8 Pembahasan.....	
5.8.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
5.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
5.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	85
BAB VI PENUTUP	
6. 1 Kesimpulan	86
6. 2 Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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 TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor	2
Tabel 1.2	Data & Target Realisasi PT. Aspacindo Kedaton Motor	4
Tabel 1.3	Data Keluar Masuk Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	40
Tabel 5.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	60
Tabel 5.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 5.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 5.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	63
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	64
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional	65
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	67
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 5.10	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	70
Tabel 5.11	Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas	71
Tabel 5.12	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	73
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi	76
Tabel 5.15	Hasil Uji Analisis Linear Berganda	77
Tabel 5.16	Hasil Uji Parsial (Uji t)	79
Tabel 5.17	Hasil Uji Simultan (Uji F)	81
Tabel 5.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1	Logo PT. Aspacindo Kedaton Motor	55
Gambar 4.2	Struktur PT. Aspacindo Kedaton Motror	56
Gambar 5.1	Uji Normalitas Garis Plot	73
Gambar 5.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	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.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Selesai Riset
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Hasil Olahan Data SPSS
Lampiran 4	Dokumentasi Penelitian



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pemanfaatan dan mengatur setiap individu agar bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk menangani dan mengelola segala kepentingan yang berhubungan dengan karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi perusahaan dikarenakan mampu menghubungkan kesenjangan antara kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan berjalan dengan baik apabila kinerja karyawan stabil relatif meningkat. Kinerja menurut (Mangkunegara,2017) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja sehingga dapat menentukan apakah kinerja karyawan meningkat atau menurun. Menurut (Panggaabean,2016) penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Aspacindo Kedaton Motor. Perusahaan ini adalah dealer resmi yamaha yang bergerak dalam bidang otomotif. Perusahaan ini menawarkan sepeda motor yamaha seperti Yamaha Mio, NMax, Fino, Scorpio, Freego, Yamaha X-ride, MIO Soul, Aerox, hingga Yamaha R15.

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.



PT. Aspacindo Kedaton Motor juga menawarkan pembelian tunai dan pembelian program kredit motor. selain harga terjangkau ada juga diskon pembelian, potongan harga, promo Yamaha, dan bonus lain dari setiap pembelian.terdapat juga bengkel resmi untuk service motor dan penggantian spare parts.

Berikut merupakan data penilain kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton

Motor:

TABEL 1.1
DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. ASPACINDO KEDATON
MOTOR 2019-2021

PERIODE	ASPEK PENILAIAN	BOBOT	RATA RATA NILAI	TOTAL	RATA RATA TOTAL	KET.
2019	Performance	100	79	248	83	Baik
	Kebersihan	100	89			
	Subjective	100	80			
2020	Performance	100	84	259	86	Baik
	Kebersihan	100	90			
	Subjective	100	85			
2021	Performance	100	74	234	78	Kurang
	Kebersihan	100	83			
	Subjective	100	77			

Sumber: PT. Aspacindo Kedaton Motor 2021

Berdasarkan data penilain kinerja pada tabel 1.1 terdapat penurunan kinerja pada karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor dalam aspek *performance* dan *subjective*. Menurut (Mangkunegara,2013) Kecerdasan atau Kemampuan merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja, kecerdasan intelektual (IQ) yang diatas rata rata (IQ 110-120) dan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kebanyakan Perusahaan hanya fokus pada kecerdasan intelektual atau IQ dan

tidak menyadari kalau EQ atau kecerdasan emosional tidak kalah penting bagi karyawan.

Kecerdasan emosional menurut (Goleman,2016) adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri atau orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional membuat karyawan aktif dan inovatif dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan aspek subjektif dalam penilaian kinerja. Salah satunya adalah karyawan harus dapat berkontribusi untuk mendukung kinerjanya. Di sisi lain, keterampilan sosial diperlukan untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan menumbuhkan sikap ramah terhadap konsumen. Untuk mencapai kedua hal tersebut membutuhkan kecerdasan emosional yang baik.

Kecerdasan emosional memberikan efek positif untuk membentuk tim yang kolaboratif, menumbuhkan rasa saling percaya antara karyawan, saling berempati dan memahami emosi satu sama lain. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi akan saling terbuka dan jujur, sehingga terbiasa mencari bantuan, mengakui kesalahan, berbagi kesulitan dan menerima sudut pandang yang berbeda dari setiap individu. Dan memungkinkan pengambilan keputusan, penyelesaian tugas dan kerjasama tim dilakukan secara efisien, hal ini mampu menunjang kinerja karyawan sesuai dengan aspek *performance* yang terdapat dalam penilaian kinerja.

Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu beradaptasi dan merespon perubahan yang tidak terduga. dan juga tidak takut melakukan kesalahan, mengambil risiko dan mampu lebih cenderung inovatif.

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.

Kecerdasan emosional membantu orang menyesuaikan keadaan mental mereka dan mengatasi tekanan kerja.

Selain itu, Stres Kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Slagian, 2012) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah perubahan situasi bisnis yang mengakibatkan ketidakpastian ekonomi. Berikut adalah data target dan realisasi PT. Aspacindo Kedaton Motor:

TABEL 1.2
DATA TARGET & REALISASI PT. ASPACINDO KEDATON
MOTOR 2017-2020

PERIODE	TARGET PENJUALAN	REALISASI PENJUALAN	PERSENTASE
2017	1279	1407	110%
2018	1615	1881	116%
2019	2058	1638	80%
2020	881	680	77%
2021	866	645	74%

Sumber: PT. Aspacindo Kedaton Motor 2021

Berdasarkan data target dan realisasi pada tabel 1.2 menunjukkan ada penurunan penjualan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor. Pada tahun 2017 realisasi mencapai persentase sebanyak 110% dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 116%. Tetapi pada 2019 mengalami penurunan menjadi 80%. Pada 2020 walaupun sudah menurunkan target tetapi tetap saja mengalami penurunan menjadi 77% dan kembali mengalami penurunan menjadi 74% pada 2021. Penurunan penjualan akan mempengaruhi pendapatan dan kestabilan perusahaan, tentunya ini akan mengakibatkan ketidakpastian dan ketidakstabilan ekonomi bagi karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

Penurunan ini terjadi karena turunnya daya minat beli konsumen terhadap kendaraan roda 2 yang diakibatkan oleh pandemi. Sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara saya kepada bapak syafi'i menemukan beberapa karyawan yang ditempatkan di bagian seperti admin stok yang juga mengerjakan bagian admin penjualan dikarenakan kosongnya beberapa posisi karna ada beberapa karyawan yang berhenti dan diberhentikan dan juga office girl yang juga mengerjakan tugas dari bagian messenger, tentunya apabila karyawan tidak mampu mengatasinya ini bisa membuat karyawan mengalami stres dikarenakan tuntutan peran yang tidak jelas bagi karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Yuli Wiliandari dalam jurnalnya mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Berikut adalah data keluar masuk karyawan atau *turnover* pada PT. Agacindo Kedaton Motor:

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.

TABEL 1.3

**DATA KELUAR MASUK KARYAWAN PT. ASPACINDO
KEDATON MOTOR 2016-2021**

PERIODE	JUMLAH KARYAWAN AWAL	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR		JUMLAH KARYAWAN AKHIR
			Mengundurkan Diri	PHK	
2016	42	9	4	13	34
2017	34	9	3	6	34
2018	34	15	3	4	42
2019	42	16	5	10	43
2020	43	7	7	15	28
2021	28	15	2	7	34

Berdasarkan data keluar masuk karyawan yang ditunjukkan pada tabel 1.3 mengidentifikasi identifikasi karyawan yang keluar sebanyak 22 karyawan pada tahun 2020 ini adalah jumlah karyawan keluar terbanyak di dalam perusahaan dalam 6 tahun terakhir, tentunya kepuasan kerja karyawan sangat penting agar meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, ini tentunya akan mengganggu kestabilan perusahaan. Perusahaan akan mencari karyawan baru untuk bisa mengisi jabatan yang kosong. Karyawan baru akan menimbulkan masalah baru dan tentunya karyawan baru tentunya memerlukan waktu untuk bisa beradaptasi dan juga perekrutan karyawan baru akan mengeluarkan biaya yang tentunya akan menambah pengeluaran perusahaan.

Berdasarkan hal hal yang dikemukakan diatas dan pengamatan, maka penelitian akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor.**

1. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor?

2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor?
3. Apakah Kepuasan Kerja kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor?
4. Apakah kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor?

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu ;

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor
4. Untuk mengetahui kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor

1. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini antara lain adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

1. Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan teori atau ilmu pengetahuan yang peneliti dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai kecerdasan emosional, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya memperhatikan kecerdasan emosional, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dengan hasil penelitian yang terbatas ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan sebagai referensi khususnya adalah mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau data tambahan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan kasus serupa.

1.5 Sistematika Penelitian

Berikut ini sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dibahas apa saja landasan teori yang digunakan pada penelitian ini. Disini juga dibahas masing-masing variabel

yang digunakan untuk lebih mengerti tentang variabel yang digunakan dan mempermudah untuk melakukan penelitian.

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan bagaimana proses metode dalam penelitian, metode seperti apa yang digunakan bagaimana proses pengumpulan data dan bagaimana cara pengukuran dan pengujian yang dilakukan dalam penelitian. Selain itu dalam bab ini juga akan dijelaskan variabel-variabel.

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini akan memberikan gambaran umum perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menyajikan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan masalah.

PENUTUP

Dalam bab ini akan berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan temuan dan kesimpulan.

BAB III

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

BAB IV

BAB V

BAB VI

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.



BAB II

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance*. Kinerja adalah suatu pencapaian dari karyawan atas pekerjaan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai, 2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2.2.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2015) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

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) Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. (Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

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) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Terkait indikator kinerja karyawan, (Mangkunegara, 2015) merumuskan empat indikator kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas kerja, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan tugasnya.
- 2) Kuantitas kerja, kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang telah yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

- 3) Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.5 Penilaian Kinerja

Setelah karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya maka selanjutnya tugas atasan adalah melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan adanya penilaian kinerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja.

Menurut Bintoro (2017) “penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan(training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan 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.

menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.”

Menurut Sihombing (2015) “penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan Dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Dalam penilaian kinerja, dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka dalam bekerja. Di dalam suatu organisasi, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen yang dapat digunakan untuk menjelaskan tujuan, serta sebagai alat untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, mutasi, dan kondisi kepegawaian lainnya.

2.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Chusminah SM, R.Ati Haryati, 2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama 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.

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) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
- 3) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. *Training* atau latihan.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- 5) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
- 6) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2015), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupannya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*) menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Menurut (Agustian, 2015), Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya

sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan

Kini diakui secara luas bahwa jika seseorang dianggap cerdas secara intelektual tidak berarti bahwa ia juga cerdas secara emosi, dan itu juga tidak berarti bahwa mereka mampu mengelola emosi mereka maupun memotivasi diri sendiri. Konsep EQ berpendapat bahwa IQ, yang cenderung merupakan pengukuran kecerdasan tradisional, terlalu sempit dan bahwa ada area kecerdasan emosi yang lebih luas, seperti elemen perilaku dan karakter, yang ikut menentukan kesuksesan kita. Karena itulah kecerdasan emosi, selain tes bakat, kini merupakan satu bagian penting dalam mencapai kinerja karyawan

Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ namun keduanya berinteraksi bergerak maju baik pada tingkatan khayalan maupun di dunia nyata, dan juga EQ tidak begitu ditentukan oleh faktor keturunan.

2.2.2 Ciri-ciri Individu yang Memiliki Kecerdasan Emosional Tinggi dan Rendah

Steve Hein (dalam www.EQI.Org, 2002) membedakan individu dengan kecerdasan emosional tinggi dan rendah. Ia juga mengkarakteristikan orang yang memiliki Emotional Intelligence Tinggi dan rendah atas ciri yang khas, yaitu :

- 1) Ciri-ciri individu dengan tingkat Emotional Intelligence yang tinggi :

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.

- a. Mampu untuk melabelkan perasaannya daripada melabelkan perasaan orang lain ataupun situasi.
 - b. Mampu membedakan mana yang pikiran dan mana yang merupakan rasa.
 - c. Bertanggung jawab terhadap rasa.
 - d. Menggunakan rasa mereka untuk membantu dalam membuat suatu keputusan.
 - e. Respek terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain.
 - f. Bersemangat dan tidak mudah marah.
 - g. Mengakui rasa orang lain.
- 2) Ciri-ciri individu dengan tingkat Emotional Intelligence yang rendah:
- a. Tidak berani bertanggung jawab terhadap rasa yang dimiliki, tetapi lebih menyalahkan orang lain terhadap hal yang terjadi pada dirinya.
 - b. Berlebihan ataupun menekan rasa yang dimilikinya.
 - c. Cenderung menyerang, menyalahkan, menilai orang lain.
 - d. Merasa tidak nyaman apabila berada disekitar orang lain.
 - e. Kurang memiliki rasa empati.
 - f. Cenderung kaku, kurang fleksibel, cenderung membutuhkan suatu aturan yang sistematis agar merasa nyaman.
 - g. Menghindari tanggung jawabnya dengan menyatakan tidak ada pilihan lain.

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.

- h. Pesimistis dan cenderung menganggap dirinya ini adil. Sering merasa kurang dihargai, kecewa, hambar atau merasa jadi korban.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Berikut ini adalah faktor faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional diantaranya sebagai berikut:

1) Faktor Internal.

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi:

- a. Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi
- b. Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang

melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan

2.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

(Goleman, 2015) memberikan lima dimensi untuk mengukur kecerdasan emosional, kelima dimensi tersebut meliputi:

- 1) Kesadaran diri, yaitu kemampuan seseorang dalam memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
- 2) Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
- 3) Optimis, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi dorongan untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya.

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.

Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

- 4) Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang dengan empati yang lebih mampu menangkap sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain
- 5) Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Stres Kerja**2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan tekanan yang diberikan kepada fisik dan psikologis yang dirasakan oleh seseorang ketika menghadapi tuntutan, hambatan serta peluang yang luar biasa. Setiap pegawai mempunyai stres peluang untuk mengalami stres kerja tergantung dengan beban kerja yang diberikan.

(Siagian, 2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan

lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Stres kerja juga dapat mengakibatkan dampak buruk bagi kesehatan tubuh, selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi sebuah pekerjaan yang tidak mampu atau belum mampu dituntaskan oleh kemampuannya.

Kemudian definisi menurut (Mangkunegara, 2017:92-108) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Definisi selanjutnya (Robbins dan Judge, 2017:597) , menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

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.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut (Stephen Robbins, 2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

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) Faktor Organisasional

(Stephen P. Robbins, 2015) telah mengategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.
- b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

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.

c. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

- 3) Faktor Individu
 mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbeda-beda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres maka ia mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka ia akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu:

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.

1) Pola Sehat

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2) Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3) Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

2.3.4 Indikator Stres Kerja

Indikator-Indikator stres kerja menurut Afandi (2018):

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam 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.

- 3) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Kepuasan Kerja**2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut (Robbins & Judge, 2016) Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dan pandangan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari sebuah evaluasi terhadap karakteristiknya. Perasaan positif tersebut dapat dilihat ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan, tingkat kehadiran yang tinggi dan tidak menganggap tugasnya sebagai beban yang mengganggu dirinya. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya dan cenderung tidak memiliki kepuasan maka karyawan tersebut akan menganggap pekerjaan sebagai hal yang membosankan dan membebani dirinya.

Kemudian Menurut (Lawler, 2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi

usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan

Menurut (Luthans, 2011) kepuasan kerja adalah suatu bentuk respon emosional yang positif karyawan terhadap pekerjaannya yang disebabkan dari adanya penghargaan ataupun pengakuan yang dilakukan oleh perusahaan.

berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan serta perilaku seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2.4.2 Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh (Wibowo, 2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan

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.

perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) Komponen Genetik (*Dispositional /genetic components*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

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.

Berdasarkan penjelasan diatas menurut ahli maka dapat disimpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah Need Fulfillment (pemenuhan kebutuhan), discrepancies (perbedaan), value attainment (pencapaian nilai), equity (keadilan), dispositional/ genetic components (komponen genetik).

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut (Stephen P. Robbins, 2017:121), yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.

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.

- 2) Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif.
- 3) Promosi (promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
 - a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
- 4) Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.

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. Kepuasan atas dukungan moral yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
- 5) Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif.

2. 5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Kinerja Dalam Islam

Kinerja menurut islam merupakan cara seseorang untuk mengekspresikan diri dan merupakan contoh nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat serta dijadikan sebagai motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

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.

Artinya :

Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung (QS Al Jumu'ah:10)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

2.5.2 Pandangan Kecerdasan Emosional Dalam Islam

Menurut perspektif Islam, kecerdasan emosi pada intinya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam bahwa Allah memerintahkan kita untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikan dan juga mengontrolnya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah :


 يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ

 أَرْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً

Artinya :

Wahai jiwa yang tenang!, Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang rida dan diridai-Nya. (QS Al-Fajr:27-28)

2.5.3 Pandangan Stres Kerja Dalam Islam

Seseorang yang mengalami stres akan diliputi rasa khawatir dan cemas, manusia wajib memiliki sifat ketaatan pada peraturan yang telah dibuat oleh Allah SWT untunya (Taqwa), sebaliknya kalau manusia tidak

memiliki ketaatan maka manusia akan dilanda rasa khawatir dan gelisah (stres), tidak dapat ikhlas, tidak dapat khusuk, tidak sabar, dan sebagainya. Pernyataan di atas diperkuat oleh Firman Allah dalam Qs. Al-Baqarah ayat: 38, yang artinya:



Artinya :

Kami berfirman, “Turunlah kamu semua dari surga! Kemudian jika benar-benar datang petunjuk-Ku kepadamu, maka barangsiapa mengikuti petunjuk-Ku, tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati. (QS Al-Baqarah:38)

2.5.4 Pandangan Kepuasan Kerja Dalam Islam

Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja. Yang dimaksud pekerja dalam penelitian ini adalah karyawan, sedangkan yang dimaksud atasan atau majikan adalah pemimpin atau pihak perusahaan yang terkait dalam pembayaran gaji karyawan. Jika karyawan tidak dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal itu dianggap dizalimi oleh pihak-pihak yang terkait dalam pembayaran gaji karyawan tersebut. Jika hal itu terjadi, maka karyawan tersebut mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pemberian gaji merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja. Jika Kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur.

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At- Taubah ayat 59:

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.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

artinya:

Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.” (QS. At-Taubah: 59)

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Terbit	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Mochammad Subagio/2015	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ithaca Resources	Jurnal Manajemen/Volume XIX, No.01 Februari 2015: 101-120	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ithaca Resources	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian
	Lia Agustiana, Onsardi, Sri Ekowati/2020	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu	Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X	Dari Penelitian yang dilakukan terbukti bahwa kecerdasan emosional	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian

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 kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Bengkulu				© Hak cipta milik
1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian	Dari Penelitian yang dilakukan terbukti bahwa Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka	JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka	Prasetyo Kurniawan/2020	UIN Suska Riau
1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian	Dari Penelitian yang dilakukan terbukti bahwa Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017 87	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	Friska Aprilia/2017	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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo, Victor. P.K Lengkong/2015	Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90-98	perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Dari Penelitian yang dilakukan terbukti bahwa Konflik peran, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara simultan.	1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian
6 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Mochamad Soelton, Dian Yasinta/2018	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara	Jurnal Ekonomi/Volume XXIII, No. 01, Maret 2018: 20-32	Dari Penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara	1.Variabel yang diteliti 2.Objek Penelitian
	Moh Rizal	Pengaruh Stres	e-Proceeding of	Berdasarkan	1.Variabel

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>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Arfani, Bachruddin Saleh Luturlean/2018</p>	<p>Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung</p>	<p>Management : Vol.5, No.2 Agustus 2018</p>	<p>hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung dalam kategorit baik.</p>	<p>yang diteliti 2.Objek Penelitian</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Bambang Giyarto/2018</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No.9 September 201</p>	<p>Dari Penelitian yang dilakukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium serta kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium</p>	<p>1.Variabel yang diteliti 2.Objek Penelitian</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.

<p>9</p> <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Rahadian Fernanda/2016</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Jurnal Nominal / Volume V Nomor 2 / Tahun 20</p>	<p>Dari Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpina n mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta.</p>	<p>1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian</p>
<p>10</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Taufikur Rahman, Siti Solikhah/2016</p>	<p>Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah</p>	<p>Jurnal Muqtasid Volume 7 Nomor 2, Desember 2016</p>	<p>Dari Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rotasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).</p>	<p>1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian</p>
<p>1</p>	<p>Ramesh</p>	<p>The Influence of</p>	<p>International</p>	<p>Dari</p>	<p>1.Variabel</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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Krishnan, Mohd Halim Mahphoth, Nur Azreen Fariyah Ahmad, Nor Azieyati A'yudin</p>	<p>Emotional Intelligence on Employee Job Performance: A Malaysian Case Study</p>	<p>Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 8 , No. 5, May 2018</p>	<p>Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Emotional Intelligence terhadap Employee Job Performance:</p>	<p>yang diteliti 2.Objek penelitian</p>
<p>1</p>	<p>Yanner, Innocentius Bernarto, Dewi Wuisan</p>	<p>The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Performance</p>	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Vol.7 No.1 Maret 2020, Hal. 92-102</p>	<p>Dari Penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh <i>Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Commitment</i> terhadap <i>Performance</i></p>	<p>1.Variabel yang diteliti 2.Objek penelitian</p>

2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan semen tara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan **Sugiyono (2013: 60)**. Berdasarkan landasan dan teori serta penelitian terdahulu, berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam penelitian ini:

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*)
 1. Kecerdasan Emosional (X_1)

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. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

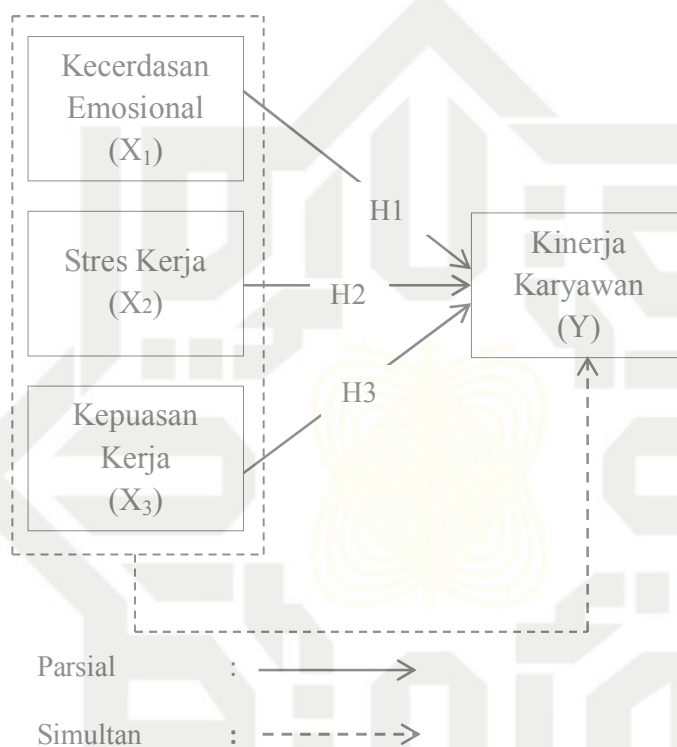
Stres Kerja (X_2)

Kepuasan Kerja (X_3)

Variabel terikat (dependen)

Kinerja (Y)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Sugiyono (2013)

Konsep Operasional Variabel

TABEL 2.2

Konsep Operasional Variabel

VARIABEL	DEFENISI	INDIKATOR	SKALA
Kinerja (Y)	kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Mangkunegara (2015)	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.

	tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015)		
Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan. Ary Ginanjar Agustian (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran Diri 2. Pengaturan Diri 3. Optimis 4. Empati 5. Keterampilan Sosial Goleman (2015)	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Siagian (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi Affandi (2018)	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dan pandangan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari sebuah evaluasi terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji/upah 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan Kerja Stephen P. Robbins (2017)	Likert

	karakteristiknya (Robbins & Judge, 2016)		
--	---	--	--

2. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

2.9.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak tantangan yang akan muncul dalam dunia kerja, masalah masalah yang nantinya muncul cenderung hanya diselesaikan dengan kecerdasan intelektual, tapi kecerdasan emosional juga mempunyai peran yang penting dalam menyelesaikan masalah (Goleman, 2015) sebagai seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* sajayang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*.

Kini banyak perusahaan atau organisasi yang tidak hanya melihat intelektualnya dan tapi melihat dari segi emosinya. Karyawan yang mampu mengontrol emosinya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mayer (psikologi.com, 2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari Penelitian yang dilakukan Prasetyo Kurniawan (2020) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)



Cabang Tangerang Merdeka membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja sering menjadi penyebab utama menurunnya kinerja karyawan. Menurut (Robbins, 2015) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Pengelolaan stres tentunya bisa menjadi softskill yang harus dimiliki para karyawan untuk menunjang kinerjanya.

Dari Penelitian yang dilakukan Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo dan Victor. P.K Lengkong (2015) dalam judul penelitian Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara simultan. Dari Penelitian yang dilakukan.

2.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja memperlihatkan keadaan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan termotivasi dalam bekerja, kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan

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.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017).

Dari Penelitian yang dilakukan bambang giyanto dalam judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium serta kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium.

© 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.



BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Aspacindo Kedaton Motor yang berlokasi di Jalan Riau Ujung No 88 A-E. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret hingga Juli 2022.

Populasi dan Sampel

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 kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Aspacindo Kedaton Motor yang berjumlah 43 orang

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Menurut (Dermawan, 2013) sampel bagian dari populasi, artinya tidak ada sampel bila tidak ada populasi. Menurut (Martono, 2014) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri ciri atau teknik yang akan diteliti, maka teknik pengambilan sampel harus memperhatikan proporsionalitas dan dari sampel tersebut. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018 : 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh

bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel

Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer biasanya berasal dari kuesioner, wawancara atau hasil pengamatan terhadap objek tertentu.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017). Bentuk data sekunder adalah data yang diperoleh dari foto-foto, film, rekaman video dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, dll), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda, dan data lainnya yang dapat memperkaya data primer.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka, yaitu berupa kalimat, kata, atau foto. Survei ini merupakan latar belakang sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data lain yang diambil dari dokumen 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 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. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk numerik. Data ini didapatkan dari Kuesioner yang telah dikumpulkan lalu dilakukan pengolahan menggunakan IBM Statistics SPSS versi 26.

3.4 Teknik Pengumpulan Data
3.4.1 Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2017) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab. Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden

3.4.3 Skala Pengumpulan Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2016:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang 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. Netral (N) = Skor 3
4. Kurang Setuju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner responden, yaitu keharusan kuesioner harus valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pernyataan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu-ke waktu (Sugiyono, 2017).

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.6 (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. Menurut (Ariawaty & Evita, 2018), Terdapat empat uji asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. sebagai berikut:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) suhu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak

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.

memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018).

3.7.2 Uji Multiokolnearitas

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10. (Ghozali, 2018).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan dengan uji Durbin Waston (DW Test) menurut (Ghozali, 2011:110). Pengambilan keputusan ada atau tidaknya gejala autokorelasi dapat dilakukan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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) Bila nilai D-W terletak antara angka -2 sampai +2, maka koefisien pada regresi tidak terdapat autokorelasi.
- 2) Bila nilai D-W lebih rendah atau dibawah angka -2, maka koefisien pada regresi mengalami autokorelasi positif.
- 3) Bila nilai D-W lebih besar atau diatas angka +2, maka koefisien pada regresi mengalami autokorelasi negatif.

Analisi Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut (Ghozali ,2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak.

Sedangkan Menurut (Hengky, 2013) “Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen”. Analisis regresi berganda (multiple regression) yaitu alat yang digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan software SPSS karena bisa menghasilkan output untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk itu diformulasikan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- | | |
|-----------------|---------------------|
| Y | = Kinerja |
| A | = Konstanta |
| b_1, b_2, b_3 | = Koefisien Regresi |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X_1	= Kecerdasan Emosional
X_2	= Stres Kerja
X_3	= Kepuasan Kerja
E	= Error

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial

Menurut (Ghozali, 2018) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan degree of freedom (df) $n-k-1$ membandingkan thitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dan H_a ditolak berarti bahwa independen tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji Simultan

Menurut (Ghozali, 2018) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel

terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka profitability dipergunakan sebesar 5%.

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan adjusted R^2 saat mengevaluasi makna model regresi terbaik.

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.

Nilai adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam metode penelitian (Ghozali, 2018)



© 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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Aspacindo Kedaton Motor

PT. Aspacindo Kedaton Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merk YAMAHA, penjualan Sparepart dan Service (Bengkel). Perusahaan ini berdiri pada 19 Desember 1996, berawal dari dua ruko dengan Dealer Yamaha Biasa. Seiring perkembangan dan peningkatan Dealer Yamaha mendapatkan reward dengan julukan Dealer Yamaha Utama dengan beberapa cabang (Pekanbaru, Harapan Raya, Kandis, Perawang dan Ujung Batu)

Pada Tahun 2010 PT Aspacindo Kedaton Motor yang di Pimpin oleh Ibu Desi Yustra Sari Dewi selaku Direktur dan Bapak Suparman SE, SH. MM selaku Area Manager. Perkembangan yang sangat pesat di tahun ini berhasil membuka beberapa cabang yaitu Sorek, Kerinci Sip Beringin, Medan Johar Sungai Pagar, Bangkinang Garuda Sakti dan Kubang Tepat pada bulan Januari 2013 FT Aspacindo Kedaton Motor pindah dan membuka cabang di Jl Riau Ujung No 88 A/E sebagai kantor Pusat.

4.2 Logo PT. Aspacindo Kedaton Motor

Gambar 4.1

Logo PT. Aspacindo Kedaton Motor



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.

4.3 © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Visi Misi PT. Aspacindo Kedaton Motor

4.3.1 Visi PT. Aspacindo Kedaton Motor

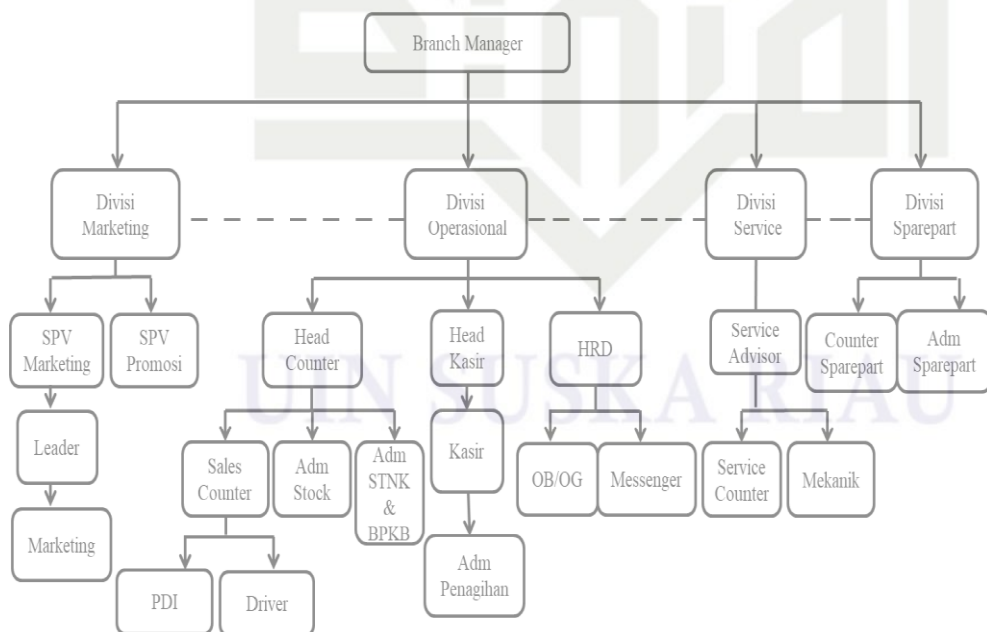
Menjadi Group Dealer Terbaik di Wilayah Main Dealer Alfa Scorpii.

4.3.2 Misi PT. Aspacindo Kedaton Motor

- 1) Pelayanan terbaik kepada konsumen
- 2) Operasional yang efektif dan unggul
- 3) Memaksimalkan potensi karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor
- 4) Sinergi antara sumber daya manusia, teknologi, dan sistem
- 5) Berkontribusi di dalam meningkatkan market *share* Yamaha
- 6) Mencapai harapan *Stakeholders*

4.4 Struktur PT. Aspacindo Kedaton Motor

Gambar 4.2
Struktur PT. Aspacindo Kedaton Motor



Sumber: PT. Aspacindo Kedaton Motor Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi 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.

1) Branch Manager

Tugas dari seorang branch manager adalah sebagai pemimpin dan mengawasi dan memonitoring seluruh kegiatan operasional di kantor serta melakukan pengembangan kegiatan operasional.

2) Divisi Marketing

Divisi marketing beranggotakan SPV *Marketing*, SPV Promosi, leader dan marketing yang bertugas untuk melakukan pemasaran dan promosi dan menjualkan produk perusahaan kepada konsumen sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari setiap produk yang terjual.

3) Divisi Operasional

Divisi operasional beranggotakan *head counter*, *head kasir* dan HRD dan anggota lain yang mempunyai tugas masing masing seperti head counter yang mempunyai tugas membuat laporan penjualan dan laporan stok barang di counter, head kasir yang mempunyai tugas mencatat dan memeriksa data penjualan serta merekap laporan keuangan serta penjualan, mencatat uang masuk dan uang keluar. Sedangkan HRD yang mempunyai tugas melakukan rekrutmen, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan serta memberikan perlindungan dan kompensasi kepada karyawan.

4) Divisi Service

Divisi Service beranggotakan *Service Advisor*, *Service Counter* dan Mekanik yang mempunyai tugas Melayani pelanggan, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan

pada pelanggan serta memeriksa dan memperbaiki kerusakan pada kendaraan.

5) **Divisi Spare Part**

Divisi spare part beranggotakan *counter spare part* dan admin spare part yang mempunyai tugas membuat laporan ketersediaan stok spare part setiap hari, menjalankan kartu stock untuk semua sparepart, mencatat semua movement sparepart di *warehouse*, bertanggung jawab terhadap barang spare part di warehouse spare part

4.2 **Aktivitas PT. Aspacindo Kedaton Motor**

PT. Aspacindo Kedaton Motor merupakan dealer resmi yamaha di kota Pekanbaru. Kegiatan yang dilakukan perusahaan adalah membuka showroom sebagai tempat penjualan kendaraan sepeda motor. Selain memasarkan sepeda motor yamaha, perusahaan juga menyediakan suku cadang (*spare part*) sepeda motor Yamaha. Penjualan suku cadang juga dilengkapi dengan penyediaan layanan service sepeda motor yang ditujukan untuk melayani konsumen yang ingin memasang atau mengganti suku cadang maupun melayani konsumen yang ingin melakukan service kendaraan pasca jual beli.

Untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan, terutama pada bidang pemasaran sepeda motor, maka pihak perusahaan juga mengandalkan tenaga sales untuk menarik minat calon konsumen dalam membeli sepeda motor yang ditawarkan. Tenaga sales juga mampu menjelaskan sistem pemasaran & penjualan maupun harga dan syarat syarat dalam melakukan pembelian. Sistem pembayaran yang diterapkan dalam perusahaan ialah Tunai (*Cash*) dan Kredit (*Credit*). Sistem pembayaran yang diterapkan dalam perusahaan ini diharapkan

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mampu memberikan kesempatan baik bagi seluruh konsumen baik dari kalangan atas maupun kalangan bawah.

© 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.



BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor dengan nilai $t_{hitung} (2,462) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Kecerdasan emosional yang baik dibuktikan dengan kemampuan beradaptasi dengan orang lain dan sifat yang dapat dipercaya oleh orang lain, sehingga ini akan meningkatkan kinerja karyawan secara subjektif.
- 2) Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor dengan nilai nilai $t_{hitung} (5,432) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Stres kerja mampu memunculkan dampak positif yaitu motivasi diri. Karyawan merasa terpacu atas keberhasilan karyawan lain sehingga menimbulkan motivasi diri didalam diri karyawan.
- 3) Kepuasan kerja secara paraisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor dengan nilai nilai $t_{hitung} (5,432) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berasal dari kesempatan belajar dan kesempatan promosi yang diberikan

perusahaan. Hal ini sesuai dengan karakteristik responden yang rata-rata memiliki pengalaman kerja yang kurang.

- 4) Kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor. Hal ini berhubungan dengan faktor baik yang muncul dari karyawan itu sendiri ataupun dengan ruang lingkup perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan PT. Aspacindo Kedaton Motor untuk mampu memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan karena ini mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam aspek subjektif sehingga karyawan aktif dan mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan yang lain.
- 2) Diharapkan PT. Aspacindo Kedaton Motor mampu memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dikarenakan keberhasilan karyawan lain akan memacu untuk meningkatkan kinerja dikantor sehingga karyawan mampu memunculkan motivasi didalam diri karyawan masing-masing.
- 3) Diharapkan PT. Aspacindo Kedaton Motor bisa memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap setiap karyawan dikarenakan karyawan yang senang dengan kesempatan belajar yang diberikan dan ini sesuai

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.

dengan banyaknya karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang lama.

- 4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan data dan analisis yang berbeda serta menambah variabel-variabel baru sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



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

- Q. Al-Jumu'ah Ayat 10
- Q. Al-Fajr Ayat 27-28
- Q. Al- Baqarah ayat 38
- Q. At-Taubah ayat 59
- Austian, A.G., 2015. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: ARGA Publishing.
- Anon., 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank BII Maybank Indonesia Tbk Divisi Secured Loan Asia Afrika Bandung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3, pp.27-41.
- Aprilia, F., 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4.
- Bintoro, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chandra, J., 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lie Fung Surabaya.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Darmawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Epta, N.R.A.&.N.S., 2018. *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung: Bima Pratama Sejahtera.
- Fernanda, R., 2016. Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nominal*, 5.
- Friastuti, T., 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4, pp.103-14.
- Gozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garto, B., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1.

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. Diarangi 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.

- Goleman, D., 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional* (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hengky, 2013. *Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, P.S.R.&T.A., 2017. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Krishnan, R., 2018. *The Influence of Emotional Intelligence on Employee Job Performance : A Malaysian Case Study*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , Volume 5.
- Kurniawan, P., 2020. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka*. *JENIUS*, 3.
- Lawler, E.E., 2015. *Global Trends in Human Resource Management: A Twenty Year Analysis*. London: Standford Business Books.
- Lia Agustiana, O.d.S.E., 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu*. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisni*.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evvidence – Based Approach* 12 th Edition. New York : The Mc Grow – Hill Companies, Inc
- Lurlean, M.R.A.&B.S., 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung*. *E-Proceedi of Management*, 5.
- Mangkunegara, A.P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.affan
- Mangkunegara, A.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, A., 2014. *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Otavia Nataria, S.D.M.S.S., 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UMKM Manokwari*. *Management Business Journal*, 1, pp.67-83.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, 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.

- Priyatno, D., 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rachel Natalya Massie, W.R.W.A.A., 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 6, pp.41-49.
- Reni Hidayati, Y.P.&S.Y., n.d. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi, 2, pp.91-96.
- Rivai, V., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Shapiro, L.E., 1998. Mengajarkan Emotional Intelegence. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Aksara.
- Solikhah, T.R.&S., 2016. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Jurnal Muqtasid, 7.
- Subagio, M., 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ithaca Resources. Jurnal Manajemen, 19, pp.101-20.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sekaminata, N.S., 2017. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdahengkarya.
- Tamauka Marsello, G.C.K.&V.P.K.L., 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA, 3, pp.90-98.
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Widiandari, Y., 2019. Kepuasan Kerja Karyawan. SOCIETY, 6(2), pp.81-95.

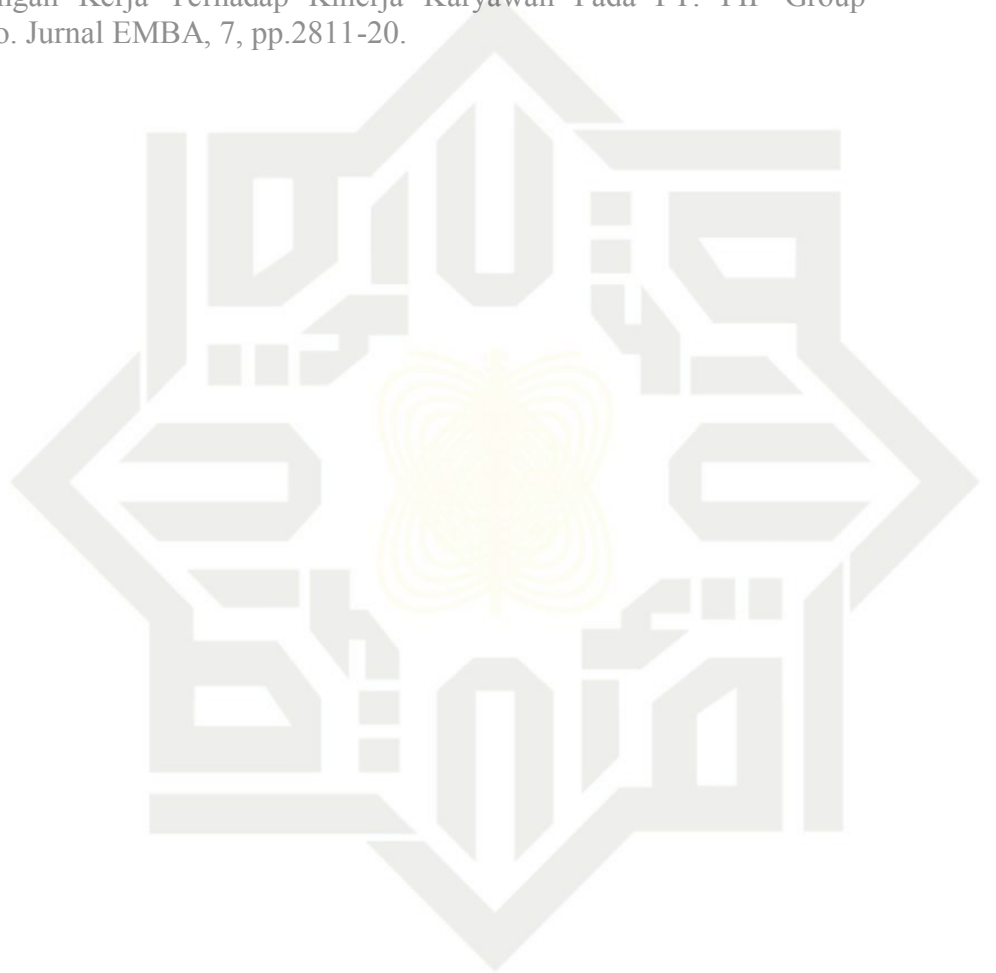
Yanner, 2020. The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Commitment on Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Volume 7, pp. 92-102.

Yasinta, M.S.&D., 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 23, pp.20-32.

Yuliyah Ahmad, B.T.R.T., 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7, pp.2811-20.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 1: Surat Selesai Riset

© 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.



Pekanbaru, 28 Maret 2022

No : 078/AKM/EXT-HRD/III/2022
 Lamp : -
 Hal : Surat Balasan Permohonan Izin Riset

Kepala Yth,
 Bapak Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Jl. H.R Soebrantas No. 55 Km 15
 Kel. Tuah Madani, Kec. Tampan, Pekanbaru - Riau

Dengan hormat,

Menanggapi Surat Permohonan izin riset pada tanggal 04 Februari 2022, dengan nomor surat : Un.04/F.VII/PP.00.9/974/2022. Perihal Permohonan Izin Riset dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Maka dengan ini menyatakan bahwa kami telah setuju untuk nama dibawah ini untuk dapat melaksanakan riset diperusahaan kami.

Adapun nama peserta didik tersebut :

Nama : Dimas Yudhistira
 NIM : 11870111903
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

Demikian surat balasan permohonan izin riset ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasama dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
 PT. Aspacindo Kedaton Motor

Yolanda Oktarisa, S.Psi
 HRD

UIN SUSKA RIAU

PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR

Jl. Riau Ujung No. 88 A - E Telp. (0761) 862461 Fax. (0761) 862462

Lampiran 2: Kuesioner

SURAT PERMOHONAN RESPONDEN

Yth. Bapak/Ibu
Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor
Di Kota Pekanbaru

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi jenjang S1 (S1) dan sesuai dengan judul, maka saya ingin memberitahukan bahwa saya akan menyelenggarakan penelitian dengan bapak/ibu.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya mohon bantuan bapak/ibu untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang dialami dan dirasakan. Saya menjamin penuh kerahasiaan informasi yang bapak/ibu berikan.

Kemudian untuk kerjasama dan kesediaannya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih atas bantuannya. Mudah-mudahan bantuan yang bapak/ibu berikan dapat mendukung penyelesaian penyusunan skripsi saya. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Dimas Yudhistira
NIM: 11870111903

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki 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.

LEMBAR KUESIONER

1. DATA RESPONDEN

- a. No. Kuesioner :
- b. Nama :
- c. Alamat :
- d. Umur :
- e. Jenis Kelamin :
- f. Pendidikan Terakhir :
- g. Lama Kerja :

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian bapak/ibu.
- b. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang bapak/ibu pilih.
- c. Keterangan jawaban sebagai berikut:

SS	S	KS	TS	STS

Keterangan :

- ✓ SS = Sangat Setuju
- ✓ S = Setuju
- ✓ N = Netral
- ✓ TS = Tidak Setuju
- ✓ STS = Sangat Tidak Setuju

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.



Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	No	Pernyataan Kecerdasan Emosional (X1)	SS	S	N	TS	STS
1	1	Saya mampu mengenali emosi diri saya.					
3	2	Saya dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan yang saya miliki.					
3	3	Sifat atau kepribadian yang saya miliki membuat saya dapat dipercaya oleh rekan kerja.					
4	4	Ketika marah atau sedih saya mampu mengendalikan diri saya.					
5	5	Saya selalu memiliki sikap optimis untuk meraih tujuan yang saya inginkan.					
6	6	Kegagalan tidak membuat saya mudah putus asa.					
7	7	Saat rekan kerja terkena musibah, saya dapat merasakan apa yang rekan kerja saya rasakan.					
8	8	Ketika rekan kerja berbicara saya menjadi pendengar yang baik dan memberikan respon positif.					
9	9	Saya selalu berusaha membina hubungan baik dengan karyawan lainnya.					
10	10	Saya mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal.					

Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan Stres Kerja (X2)	SS	S	N	TS	STS
1	Banyaknya tugas dan target yang diberikan perusahaan tidak membebani saya dalam bekerja.					
2	Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan.					

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>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.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	6	Peran yang saya terima di kantor tidak bertentangan satu sama lain.					
	7	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
	8	Rekan kerja yang mendukung saya dalam melakukan pekerjaan.					
	9	Keberhasilan karyawan lain memacu saya untuk meningkatkan kinerja di kantor.					
	10	Alur perintah struktur organisasi sudah sesuai sehingga menciptakan kenyamanan saat bekerja.					
	11	Tugas dan fungsi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sudah jelas.					
	12	Sikap yang ditunjukkan pimpinan menjadikan iklim dalam perusahaan relative kondusif.					
	13	Pimpinan memberikan penjelasan mengenai tugas dan fungsi masing masing karyawan.					

Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan Kepuasan Kerja (X3)	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Saya diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan.					
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Tunjangan yang diberikan perusahaan dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan yang saya harapkan.					
5	Saya senang karena ada kesempatan yang diberikan untuk promosi.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	1	Penilaian promosi berdasarkan Prestasi kerja dan hasil kerja setiap karyawan.					
	2	Atasan memberikan dukungan terhadap karyawan bawahannya.					
	3	Atasan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.					
	4	Saat dalam kesulitan rekan kerja memberikan dukungan dan motivasi kepada saya					
	10	Setika dituntut bekerja secara tim saya mampu membangun kerjasama yang baik dengan rekan kerja.					

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan Kinerja (Y)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
3	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada atasan untuk menghindari kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
6	Saya mampu mengatasi permasalahan permasalahan dalam melalukan pekerjaan.					
7	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan seksama dan teliti.					
8	Saya selalu mempunyai ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan					

1. Diararang 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. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



	cara yang lebih mudah.					
	☉ saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
	☐ saya memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu.					

Hak Cipta milik 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.



Lampiran 3: Hasil olahan data SPSS

TABULASI KUESIONER

RESPONDEN	DATA TABULASI <i>KECERDASAN EMOSIONAL (X1)</i>										JUMLAH
	PERNYATAAN (NO ITEM)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	42
6	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	38
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
9	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	40
10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
11	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
12	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	43
13	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	35
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
17	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	40
18	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	38
19	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	29
20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
21	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
22	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	36
23	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
24	5	4	2	3	3	2	4	5	5	4	37
25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37
26	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	43
27	3	3	5	5	3	5	4	3	3	3	37
28	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	44
29	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	42
30	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	43
31	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
32	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
35	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	39

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

36	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
37	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	27
38	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
39	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	43
40	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	38
41	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
42	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43

RESPONDEN	DATA TABULASI STRES KERJA (X2)										JUMLAH
	PERNYATAAN (NO ITEM)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	37
5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
6	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
7	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	33
8	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34
9	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	40
10	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
11	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	32
12	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
14	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
15	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
16	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
18	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
19	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
20	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
21	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
22	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	36
23	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
25	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	27
26	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	36
29	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
32	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
35	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
36	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
39	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	30
40	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	33
41	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
42	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
43	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	36

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	DATA TABULASI <i>KEPUASAN KERJA (X3)</i>										JUMLAH
	PERNYATAAN (NO ITEM)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	39
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	33
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	34
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
11	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
12	3	4	5	3	2	4	4	5	4	3	37
13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
16	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	45
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
21	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
23	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	35

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.

24	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
25	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
27	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	41
28	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
31	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	37
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	44
34	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
35	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	25
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
40	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
41	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34
42	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

RESPONDEN	DATA TABULASI KINERJA (Y)										JUMLAH
	PERNYATAAN (NO ITEM)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
7	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
10	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
12	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
13	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
16	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	46
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
26	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	46
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
39	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan Responden

Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		43	100,0	100,0	2,3
	Netral	8	18,6	18,6	20,9
	Setuju	21	48,8	48,8	69,8
	Sangat Setuju	13	30,2	30,2	100,0
	Total				

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	10	23,3	23,3	25,6
	Setuju	16	37,2	37,2	62,8
	Sangat Setuju	16	37,2	37,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	6	14,0	14,0	16,3
	Setuju	21	48,8	48,8	65,1
	Sangat Setuju	15	34,9	34,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	23,3	23,3	23,3
	Setuju	19	44,2	44,2	67,4
	Sangat Setuju	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	10	23,3	23,3	25,6
	Setuju	19	44,2	44,2	69,8
	Sangat Setuju	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	6	14,0	14,0	16,3
	Setuju	19	44,2	44,2	60,5
	Sangat Setuju	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	4	9,3	9,3	11,6
	Setuju	20	46,5	46,5	58,1
	Sangat Setuju	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	9	20,9	20,9	23,3
	Setuju	20	46,5	46,5	69,8
	Sangat Setuju	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	5	11,6	11,6	14,0
	Setuju	23	53,5	53,5	67,4
	Sangat Setuju	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	27,9	27,9	27,9
	Setuju	20	46,5	46,5	74,4
	Sangat Setuju	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Variabel Stres Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Netral	17	39,5	39,5	44,2
	Setuju	21	48,8	48,8	93,0
	Sangat Setuju	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	22	51,2	51,2	51,2
	Setuju	21	48,8	48,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	22	51,2	51,2	53,5
	Setuju	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	23	53,5	53,5	55,8
	Setuju	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Netral	17	39,5	39,5	44,2
	Setuju	21	48,8	48,8	93,0
	Sangat Setuju	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,0	7,0	7,0
	Netral	10	23,3	23,3	30,2
	Setuju	25	58,1	58,1	88,4
	Sangat Setuju	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	21	48,8	48,8	51,2
	Setuju	21	48,8	48,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	22	51,2	51,2	53,5
	Setuju	19	44,2	44,2	97,7
	Sangat Setuju	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	48,8	48,8	48,8
	Setuju	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Netral	15	34,9	34,9	39,5
	Setuju	23	53,5	53,5	93,0
	Sangat Setuju	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Variabel Kepuasan Kerja (X3)

© 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.

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	6	14,0	14,0	16,3
	Setuju	21	48,8	48,8	65,1
	Sangat Setuju	15	34,9	34,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	5	11,6	11,6	14,0
	Setuju	26	60,5	60,5	74,4
	Sangat Setuju	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Netral	7	16,3	16,3	20,9
	Setuju	21	48,8	48,8	69,8
	Sangat Setuju	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	7	16,3	16,3	18,6
	Setuju	22	51,2	51,2	69,8
	Sangat Setuju	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Netral	5	11,6	11,6	16,3
	Setuju	26	60,5	60,5	76,7
	Sangat Setuju	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	5	11,6	11,6	14,0
	Setuju	26	60,5	60,5	74,4
	Sangat Setuju	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	20,9	20,9	20,9
	Setuju	20	46,5	46,5	67,4
	Sangat Setuju	14	32,6	32,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	5	11,6	11,6	14,0
	Setuju	25	58,1	58,1	72,1
	Sangat Setuju	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	18,6	18,6	18,6
	Setuju	25	58,1	58,1	76,7
	Sangat Setuju	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Netral	7	16,3	16,3	20,9
	Setuju	24	55,8	55,8	76,7
	Sangat Setuju	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Variabel Kinerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	46,5	46,5	46,5
	Sangat Setuju	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	20	46,5	46,5	48,8
	Sangat Setuju	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	46,5	46,5	46,5
	Sangat Setuju	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	20	46,5	46,5	48,8
	Sangat Setuju	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	51,2	51,2	51,2
	Sangat Setuju	21	48,8	48,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	46,5	46,5	46,5
	Sangat Setuju	23	53,5	53,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	41,9	41,9	41,9
	Sangat Setuju	25	58,1	58,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	48,8	48,8	48,8
	Sangat Setuju	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	48,8	48,8	48,8
	Sangat Setuju	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	48,8	48,8	48,8
	Sangat Setuju	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

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. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau		Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.6				1	,299	,454**	,921**	,079	,613	,000	,002	,051	,127	,261	,43	,000	,43		
				43	,029	,298	,260	,575**	,091	,166	,166	,43	,43	,43	,43	,43	,43		
				188	,029	,298	,260	,575**	,091	,166	,166	,43	,43	,43	,43	,43	,43		
X1.7				,227	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				43	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				1	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
X1.8				,227	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				43	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				1	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
X1.9				,227	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				43	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				1	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
X1.10				,227	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				43	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				1	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
Kecerdasan_Emosional				,227	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				43	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	
				1	,060	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,705	,144	,000	,43	



© Hak Cipta Himpunan UIN Suska Riau		1	,702**	,494**	,702**	1	,741**	,580**	,470**	,563**	1	,492**	,664**	,744**
X3.6	Correlation	,478**	,600**	,334*	,510**	,741**	,580**	,470**	,563**	1	,492**	,664**	,744**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,029	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	
X3.7	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	,484**	,741**	,510**	,700**	,741**	,580**	,470**	,563**	1	,492**	,664**	,744**	
X3.8	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
X3.9	Pearson Correlation	,461**	,676**	,577**	,525**	,676**	,580**	,470**	,563**	1	,492**	,664**	,744**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	
X3.10	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	,420**	,577**	,577**	,283	,577**	,537**	,470**	,664**	1	,492**	,664**	,738**	
Kepuasan_Kerja	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,066	,001	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,498**	,411**	,721**	,333*	,544**	,411**	,470**	,664**	1	,492**	,664**	,738**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,000	,029	,000	,006	,001	,000	,000	,001	,000	,000	
Kepuasan_Kerja	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
	Pearson Correlation	,674**	,833**	,659**	,673**	,818**	,833**	,834**	,744**	,738**	,738**	1	1	
Kepuasan_Kerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syarif Kasim Riau	Peasannya	University	Islamic	State	,494**	,165	1	Riau	Suska	UIN	Stik	elita	Hak
Y.6	Correlation	,439	,523	,439*	,494**	,165	1	Riau	Suska	UIN	Stik	elita	Hak
	Sig. (2-tailed)	,003	,035	,003	,001	,291	43	43	,108	,009	,463	,049	,000
Y.7	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	,343*	,242	,343*	,415**	,357*	,248	1	1	,303*	,303*	,208	,494**
Y.8	Sig. (2-tailed)	,024	,118	,024	,006	,019	,108	43	43	,049	,049	,180	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.9	Pearson Correlation	,954**	,791**	,954**	,791**	,396**	,395**	,303*	1	,348*	,348*	,814**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,009	,009	,049	,049	,022	,022	,000	,000
Y.10	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	,395**	,449**	,395**	,278	,955**	,115	,303*	,348*	1	,442**	,442**	,615**
Kinerja	Sig. (2-tailed)	,009	,003	,009	,071	,000	,463	,049	,022	,003	,003	,003	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.10	Pearson Correlation	,861**	,706**	,861**	,706**	,396**	,302*	,208	,814**	,442**	,442**	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,009	,049	,180	,000	,003	,003	,000	,000
Kinerja	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	,940**	,844**	,940**	,844**	,653**	,517**	,494**	,892**	,615**	,615**	,832**	1
Kinerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	43	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Variabel Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	10

Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10

Variabel Kinerja (Y)

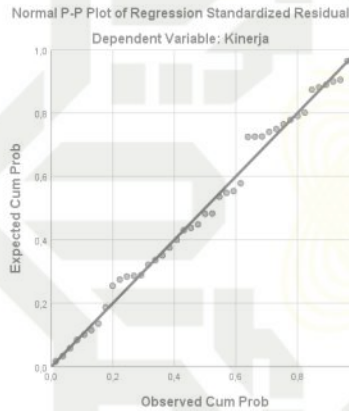
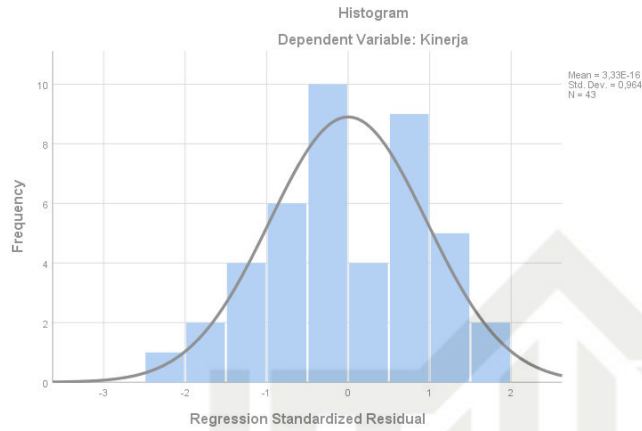
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	10

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64051573
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,053
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

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.

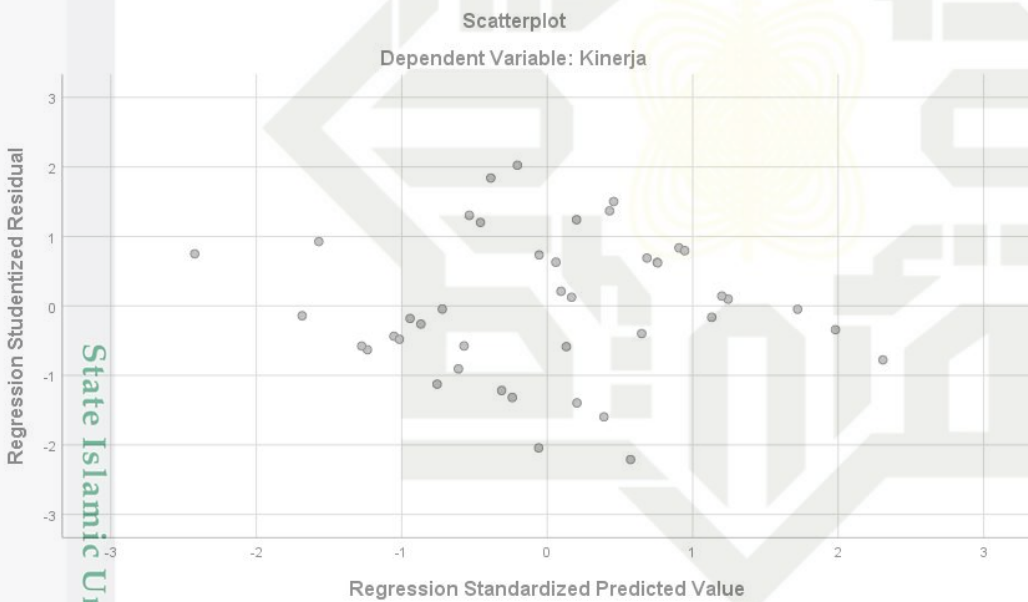
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,974	6,745		,144	,886		
	Kecerdasan Emosional	,213	,087	,271	2,462	,018	,973	1,028
	Stres Kerja	,636	,117	,595	5,432	,000	,980	1,021
	Kepuasan Kerja	,319	,078	,451	4,070	,000	,959	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heterokedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,541	,506	2,740	1,196

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Stres_Kerja, Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,974	6,745		,144	,886
Kecerdasan Emosional	,213	,087	,271	2,462	,018
Stres Kerja	,636	,117	,595	5,432	,000
Kepuasan Kerja	,319	,078	,451	4,070	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Persial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,974	6,745		,144	,886
Kecerdasan Emosional	,213	,087	,271	2,462	,018
Stres Kerja	,636	,117	,595	5,432	,000
Kepuasan Kerja	,319	,078	,451	4,070	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345,674	3	115,225	15,346	,000 ^b
	Residual	292,838	39	7,509		
	Total	638,512	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional

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

Koefisien Determintas (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,541	,506	2,740	1,196

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Stres_Kerja, Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

1. Diarant 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. Diarant mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4: Dokumentasi Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang 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.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Dimas Yudhistira dilahirkan di Pekanbaru, 5 Maret 2000. Penulis beragama islam, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Eri Sulistio dan Ibu Hasrina. Penulis berasal dari Kota Pekanbaru. Riwayat pendidikan penulis yaitu tamatan tahun 2012 di SDN 105 Pekanbaru. Kemudian tamatan SMPN 23

Pekanbaru pada tahun 2015 dan tamatan SMAN 12 Pekanbaru pada tahun 2018.

Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi yaitu di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2018 melalui jalur

SBMPTN dengan jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu

Sosial. Penulis pun menyelesaikan tugas akhir berupa Skripsi pada tahun 2022

dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aspacindo Kedaton Motor”. Alhamdulillah

segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran

penulis dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini.

1. Diararang 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.