

# ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKSI INALUM CORPORATE SECRETARI (ICS) PT. INDONESIA ASAHAN INALUM

Supriadi  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara  
adysupriadi@fe.uisu.ac.id

## ABSTRACT

*The formulation of this research problem is whether there is an influence of work attitude towards performance. Is the influence of emotional intelligence to performance. Is there a characteristic influence of work on performance. Is there any influence of motivation to employee performance. Is there an influence of work attitude, emotional intelligence, job characteristics and performance motivation. The purpose of this research is to analyse the influence of work attitudes towards performance. To analyse the effect of emotional intelligence on performance. To analyse the influence of occupational characteristics on performance. To analyse the impact of motivation on performance. To analyse the influence of emotional intelligence work attitudes, job characteristics and performance motivation. The number of samples in this study was 38 people. The data analysis methods used are descriptive analysis and multiple linear regression analyses.*

*Work attitude variables have a positive and significant impact on performance. The variable of emotional intelligence affects positively and significantly towards performance. Job characteristic variables have a positive and significant impact on performance. Motivation variables have a positive and significant effect on performance. Variable work attitudes, emotional intelligence, job characteristics and motivation have a positive and significant impact on performance.*

**Keywords** : work attitude, emotional intelligence, job characteristics, motivation, performance

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diibankan kepadanya dengan berdasar atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu, Hasibuan (2009:65). Salah satu tuntunan bagi perusahaan dalam hal ini PT. Indonesia Asahan Inalum adalah menciptakan SDM yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga sikap kerja. Menurut Ivancevich (2010:188), sikap kerja adalah keadaan mental seseorang yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, dengan hasil spesifik dengan respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang saling berhubungan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional. Menurut Svyantek (2008:88), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengetahui perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut untuk menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Oleh karena itu kecerdasan emosional adalah kesadaran diri yang memandu seseorang agar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri

dan perasaan orang lain, serta menerapkan dengan efektif dalam perilaku dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan memiliki kemampuan yang baik pula dalam mengetahui dan memahami perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain serta menuntun pikiran dan perilakunya sehingga akan terdorong untuk meningkatkan kinerja ataupun lebih bijaksana dalam cara pemecahan masalah yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja yang tinggi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Schuler (2007:55), karakteristik pekerjaan merupakan suatu usaha mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik tersebut digabung guna membentuk pekerjaan yang berbeda dan berhubungan dengan kinerja. Model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Siagian (2008:166) motivasi merupakan kemauan

seseorang untuk mengeluarkan usaha yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi jika tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan suatu organisasi.

### 1.1. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja
- 2) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.
- 3) Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
- 4) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.
- 5) Apakah ada pengaruh sikap kerja kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja.

### 1.2. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. Kinerja

Menurut Martoyo (2004:88), kinerja adalah proses yang berkaitan dengan aktivitas SDM dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, menyangkut aktivitas dari unsur yang terlibat dalam suatu proses yang menghasilkan output, serta menjadi sistem dan standar yang dipergunakan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Atau kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Husnan (2004:114) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah suatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus-menerus. Oleh karena, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ridwan (2007:221) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja  
Kualitas kerja dapat dilihat dari pemahaman tentang bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang diemban
- 2) Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja merupakan hasil dan kecepatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan
- 3) Konsistensi.  
Konsistensi dapat dilihat dari usaha untuk mengembangkan kemampuan diri dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti perintah yang diberikan, berinisiatif, jujur, cerdas, dan berhati-hati dalam bekerja
- 4) Sikap kerja.  
Sikap kerja menjelaskan bagaimana seseorang bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan suatu tugas, tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang optimal.

### 2.2. Kecerdasan Emosional

Goleman (2009:77) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang guna mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan guna membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, serta perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual dengan baik.

Studi empirical telah membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang lebih penting jika dibandingkan dengan kecerdasan intelektual dimana hanya menyumbang sekitar 20 % bagi faktor-faktor dalam kehidupan, sedangkan yang 80% diisi oleh faktor lain. Selanjutnya Goleman (2009:212) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri, serta mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Model Salovey-Mayer membagi kecerdasan emosional ke dalam lima kecakapan

emosi dan sosial yaitu : kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi digolongkan kedalam kecakapan pribadi, sedangkan empati dan keterampilan sosial digolongkan ke dalam kecakapan sosial.

### 2.3. Karakteristik Pekerjaan

Robbins (2009:208), menjelaskan karakteristik pekerjaan merupakan upaya untuk mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung guna membentuk pekerjaan yang berbeda dan berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Adapun dimensi dari karakteristik pekerjaan menurut pendapat Dubrin (2005:115) adalah :

- a. Variasi keterampilan (*skill variety*).  
Variasi keterampilan adalah tingkat dimana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan dengan keragaman yang tinggi akan membuat pegawai menggunakan beberapa keterampilan dan bakat guna menyelesaikan tugasnya. Pekerjaan yang beragam dipandang lebih menantang karena mencakup beberapa jenis pekerjaan. Tugas seperti ini akan menghilangkan rasa monoton yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. selain itu keragaman keterampilan akan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi para pekerja, karena para pekerja dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda.
- b. Prosedur dan Kejelasan Tugas  
Tingkat dimana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian yang menyeluruh dan dapat diidentifikasi gerakan manajemen ilmiah pada masa lalu.
- c. Kepentingan Tugas  
Tingkat dimana pekerjaan dapat memberikan pengaruh besar terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain. dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.
- d. Kewenangan dan tanggung jawab  
Tingkat atau keadaan dimana sesuatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada pegawai untuk merancang dan memprogram aktivitas kerjanya sendiri. Pekerjaan yang mempunyai otonomi mendorong pegawai menggunakan kemampuan dan

kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya.

- e. Umpan balik.  
Tingkat dimana pegawai mendapat umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil dari pekerjaannya. Umpan balik mengacu pada informasi yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi yang dicapainya dalam pekerjaan. Umpan balik dapat timbul dari pekerjaan itu sendiri, pimpinan atau atasan atau rekan kerja lainnya. Gagasan atau kata-kata umpan balik yang cukup sederhana akan sangat penting dan berarti bagi pegawai, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau bonus. Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi mereka, karena mereka menyadari bahwa prestasi itu memang berbeda-beda, dan dapat melakukan penyesuaian diri melalui proses perolehan atau pembentukan keahlian.

### 2.4. Motivasi

Motivasi pada dasarnya bagaimana cara mengarahkan SDM staf agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2008:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yaitu merupakan perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Teori motivasi banyak lahir dari pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang heterogen dan kompleks. Sehingga teori ini perlu bagi suatu organisasi dalam memahami staf dan mengarahkan staf agar mau melakukan sesuatu yang menjadi tujuan organisasi. Indikator motivasi terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan ebutuhan untuk berkembang.

### 2.5. Sikap Kerja

Menurut Ivancevich *et al* (2007:266) sikap merupakan penentu dari perilaku manusia, karena berhubungan dengan persepsi kepribadian, perasaan dan motivasi. Sikap juga merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, guna menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang saling berhubungan.

Menurut Petty *et al.*, (2002:231), sikap merupakan bagian intrinsik dari kepribadian seseorang yang dapat dipelajari dan dapat

berubah. Salah satu teori menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan seseorang terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut.

Menurut Petty *et al.*, (2002:252), sikap mempunyai tiga komponen yang saling berkaitan yaitu :

1. Komponen kognitif (pemikiran) adalah sikap yang berbentuk pemikiran yang berorientasikan persepsi, nilai dan penilaian terhadap sesuatu perkara. Kognitif melibatkan proses pemikiran, rasionaliti, logik dan kepercayaan evaluatif. Komponen kognitif, berisi kepercayaan seseorang mengenai sesuatu yang berlaku atau yang benar bagi objek sikap. Ketika kepercayaan itu telah terbentuk, maka akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai sesuatu yang diharapkan dari objek tertentu.
2. Komponen afeksi (emosi) menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek, dimana seseorang bereaksi dengan menggunakan emosi dalam berhubungan dengan orang lain atau objek lain
3. Komponen perilaku yaitu sebuah kecenderungan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan perasaan dan kepercayaan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang pegawai Seksi Corporate Secretari (ICS) PT. Indonesia Asahan Alumunium

Tabel 3.1. Kerangka sampel pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	dGM	1
2	M	4
3	JM/ATM	2
4	SI/OF	5
5	AS/AO	7
6	TCP	19
Jumlah		38

Sumber : Seksi Corporate Secretari, 2019

#### 3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

##### 1. Pengumpulan data primer

Yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh dengan cara survei lapangan, dengan cara :

##### a. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara secara langsung dan tidak langsung dengan responden yang dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan objek penelitian ini agar diperoleh data yang diinginkan.

##### b. Kuesioner

Dengan memberikan daftar pertanyaan/angket sesuai dengan data yang diinginkan kepada responden yang berjumlah 38 orang.

#### 2. Pengumpulan data sekunder

Yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Dalam penelitian ini data diperoleh dari :

##### a. Studi Perpustakaan

Yaitu memperoleh data pendukung dalam penelitian ini berdasarkan pada buku-buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian.

##### b. Lembaga atau objek penelitian

Yaitu memperoleh data penelitian dari Seksi Corporate Secretari (ICS) PT. Indonesia Asahan Alumunium seperti struktur organisasi dan uraian tugas jabatan.

#### 3.3. Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisa menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, dan data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel tertentu, sehingga memudahkan peneliti dalam mengolah dan menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

##### 2. Uji Hipotesis

1) Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

2) Uji t

3) Uji F

#### 4. HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Analisis Deskriptif

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	28	73,68
2	Perempuan	10	26,32
T o t a l		38	100.00

Sumber : ICS PT. Indonesia Asahan Inalum, 2019

Dari Tabel 5.1, diatas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah berjumlah 28 orang (73,68%), perempuan berjumlah 10 orang (26,32%).

##### 2. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4.2.

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sarjana	30	78,95
2	Diploma III	8	21,05
T o t a l		38	100.00

Sumber : ICS PT. Indonesia Asahan Inalum, 2019

Dari Tabel 5.2. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenjang pendidikan setingkat Sarjana berjumlah 30 orang (78,95%) dan Diploma III berjumlah 8 orang (21,05%).

#### 4.2. Uji Hipotesis

##### 1. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel. 4.3.

Coefficients<sup>a</sup> pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.952	4.589		-.425	.673
Sikap kerja	.169	.067	.235	2.538	.016

a. Dependent Variable : Kinerja Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel sikap kerja sebesar 2.538. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,538 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini diterima yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 4.4.

Coefficients<sup>a</sup> pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.952	4.589		-.425	.673
Kecerdasan emosional	.336	.083	.391	4.055	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Hasil pengolahan data-2019

Berdasarkan Tabel 4.4, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel kecerdasan emosional sebesar 4.055. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.055 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### 3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.5.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.952	4.589		-.425	.673
	Karakteristik pekerjaan	.326	.107	.325	3.055	.004

a Dependent Variable : Kinerja  
Hasil pengolahan data-2019

Berdasarkan Tabel 4.5, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik pekerjaan sebesar 3.055. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.055 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel karakteristik pekerjaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.5.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.952	4.589		-.425	.673
	Motivasi	.223	.065	.320	3.418	.002

a Dependent Variable : Kinerja  
Hasil pengolahan data-2019

Berdasarkan Tabel 4.5, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 3.418. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.418 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel motivasi kerja secara partial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Sikap Kerja, Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.6.  
Anova<sup>b</sup> pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.990	4	63.247	25.199	.000 <sup>a</sup>
	Residual	82.826	33	2.510		
	Total	335.816	37			

a Predictors: (Constant), Sikap, Kecerdasan, Karakteristik, Motivasi  
Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6, out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,199 > 2,66$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel sikap kerja, kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5. Uji Determinan

Tabel 4.7

Model summary<sup>b</sup> pengaruh sikap kerja, kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.723	1.58426

a Predictors: (Constant), Sikap, Kecerdasan, Karakteristik, Motivasi  
Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.7, out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai  $R_{\text{Square}}$  ( $r^2$ ) adalah 0,753. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel sikap kerja, kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75.30%, sedangkan sisanya sebesar 24.70% (100% - 75.30%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 1.952 + 0.169X_1 + 0.336X_2 + 0.326X_3 + 0.223X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- 1) Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar -1.952, hal ini menyatakan bahwa nilai variabel kinerja pegawai sebesar -1.952.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel sikap kerja sebesar 0.169, hal ini menjelaskan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- 3) Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0.336, hal ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.326, hal ini menjelaskan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- 5) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.223, hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat dijelaskan bahwa variabel sikap kerja, kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Seksi Inalum Corporate Secretari (ICS) PT. Indonesia Asahan Inalum.

## 7. KESIMPULAN DAN SARAN

### 7.1. Kesimpulan

1. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Variabel sikap kerja, kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Pengaruh variabel sikap kerja, kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Seksi Inalum Corporate Secretari (ICS) PT. Indonesia Asahan Inalum sebesar 75,30%, sedangkan sisanya sebesar 24,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

### 7.2. Saran

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi diri, agar dapat menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu dari pada itu diharapkan pegawai perlu meningkatkan intensitas keikutsertaan dalam berbagai macam pelatihan khususnya berkaitan dengan pengembangan kompetensi pegawai.
2. Jika peneliti lain ingin melakukan penelitian lanjutan, maka pengaruh sikap kerja terhadap kinerja dapat dikupas lebih mendalam melalui sudut pandang yang berbeda karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh sikap kerja terhadap kinerja paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja sehingga dapat digunakan sebagai kebaharuan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi*, Volume 2, No. 1, November 2012
- Dubrin, Andrew J (2005). *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.

- Efendi, A., 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21. Kritik MI, EISQ, AQ & successful intelligence atas IQ*. Alfabeta, Jakarta

- Goleman, D. 2009. *Emotional Entellegent*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2005. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan Kelima. Gramedia Pustaka, Jakarta. Diterjemahkan oleh Alex Tri Kuntjahyo dari working With Emotional Intelligence, 1999
- Handoko, T. Hani (2010), *Manajemen*, Edisi 2, BPFPE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Husnan, Keldjrachman Suad, (2004), *Manajemen Personalia*, Edisi ke Empat, BPFPE Yogyakarta
- Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2010) *Organizations: Behavior, Stucture, Process*, Singapore, McGraw Hill Company
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2007) *Organizational Behavior and Management*, 7<sup>th</sup> edition, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi 7, Jakarta, Erlangga
- Liao (2012), *The impact of work values, work attitudes on job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan*
- Martoyo, Susili (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Moekijat (2010), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Empat, Maju Mundur, Bandung
- Nitisemito S Alex (2010), *Manajemen Personalia*, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Paisal dan Susi, A. (2010). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai pada LBPP-LIA Palembang*. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis* Edisi IV November
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2002) "Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self ValidationHypothesis", *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 722-734
- Ridwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta
- Rio, M dan Maria, K. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Pegawai di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber*. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 10 No 3
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbinss, Stephen P (2009). *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama Bandung
- Siagian, SP (2008) *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Svyantek, D.J., 2008. *Emotional Entellegence and Organizational Behavior The International Journal of Organization Analysis* 11(3): 167-169
- Terry George & Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2009), *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta

Triton PB(2006), SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.

Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., dan Ilyas, T. (2015). The Influence of Job Characteristic on Employees Performance in Pakistan. American Journal of Social Science Research Vol. 1, No. 4, 2015, pp. 221-225