

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA BELAWAN)

Yanrizal  
Universitas Islam Sumatera Utara  
yanrizal@gmail.com

## ABSTRACT

*The formulation of problem in this research there is influence of emotional intelligence on motivation. There is influence of job stress on motivation. There is emotional intelligence on employees performance. There is job stress on employees performance. There is motivation on employees performance. The purpose of this research is for know influence and analize of emotional intelligence on motivation. For know influence and analize of job stress on motivation. For know influence and analize of emotional intelligence on employees performance. For know influence and analize of job stress on employees performance. For know influence and analize of motivation on employees performance. The sample in this research is 60 employees, with data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The research result is emotional intelligence variable influence positive and don't significant on motivation. Job stress variable influence negative and don't significant on motivation. Emotional intelligence variable influence positive and significant on employees performance. Job stress variable influence positive and significant on employees performance. Motivation variable influence negative and don't significant on employees performance. Emotional intelligence and job stress variable influence positive and significant on employees performance with motivation as moderasi variable.*

**Keywords :** Emotional intelligence, Job stress, Motivation, Performance

**ABSTRAK :** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

**Kata kunci :** Kecerdasan emosional, Stres kerja, Motivasi kerja, Kinerja

## 1. Pendahuluan

Negara Keasatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008

Tentang Pelayaran adalah Negara kepulauan yang berciri Nusantara yang disatukan oleh wilayah perairan sangat luas dengan batas-batas, hak-hak, dan kedaulatan yang ditetapkan

dengan Undang-Undang. Pelayaran merupakan bagian dari sarana transportasi laut sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 menjadi suatu yang sangat strategis bagi wawasan nasional serta menjadi sarana vital yang menunjang tujuan persatuan dan kesatuan nasional. Kementerian Perhubungan secara resmi melakukan perubahan nomenklatur pada Unit Pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (Ditjen Hubla). Kantor Administrator Pelabuhan secara resmi berganti nama menjadi Kantor Kesyahbandaran. Kantor Kesyahbandaran yang selama ini sudah ada di pelabuhan utama, menjadi Kantor Kesyahbandaran Kelas Utama. Kantor Kesyahbandaran Utama itu berada Pelabuhan Tanjung Priok, Tanjung Perak, Belawan dan Makassar. Perubahan nomenklatur itu didasari Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 36/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran. Adapun peningkatan kelas dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) itu tertuang dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 34/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran Kelas Utama dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 35/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Pelabuhan Kelas Utama, mengatakan UPT itu bertugas mengawasi dan penegakkan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran.

Kemudian pelaksanaannya dilapangan Syahbandar adalah pejabat pemerintah dipelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan mewakili kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap di penuhi ketentuannya peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan pelayaran. Secara teknis dalam tubuh Kantor Syahbandar, dalam pelaksanaan tugas terdiri atas, urusan tata usaha, sub seksi kelautan, subseksi kelaik, dan subseksi ketertiban dan patroli, yang diperkuat dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 tahun 2012 tanggal 1 Juni 2012, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

Sehubungan dengan pelaksanaan pergantian dimaksud, masih ada permasalahan yang secara umum dihadapi bidang-bidang tertentu dengan kualitas dan kinerja pegawai, antara lain adalah masih kurangnya sumber daya pegawai yang berkualitas, ini ditandai dengan jumlah tenaga-tenaga pegawai yang

kompeten masih sedikit yang menyebabkan kurang maksimalnya kualitas kerja pegawai.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan harus menjalankan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran instansi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari instansi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja.

Teori dari Rivai (2014:114) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan penelusuran studi empiris, dapat peneliti kemukakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi.

Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris dari Saed at.al (2016), Ali, at.al (2016), Nurchayani at.al, (2016), Supriadi at.al (2017), faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Siagian (2014:88) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan data absensi pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan 3 (tiga) bulan terakhir menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja, dimana rata-rata

keterlambatan pegawai masuk kerja selama 3 (tiga) bulan terakhir sebesar 9.26% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 7.52%. Kondisi ini menunjukkan bahwa

motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan masih ada permasalahan, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini :

Tabel 1.  
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bulan Juni 2019 s/d Agustus 2019

No	Bulan & Tahun	Jumlah Pegawai	Terlambat Masuk Kerja		Pulang Sebelum Jam Kerja	
			Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
			(a)	(b)/(a)x100%	(c)	(c)/(a)x100%
1	Juni 2019	133	14	10.52	10	7.52
2	Juli 2019	133	13	9.74	11	8.27
3	Agustus 2019	133	10	7.52	9	6.77
Rata-Rata				9.26	-	7.52

Sumber : Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, 2019.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015:154), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang berarti terhadap motivasi dan kinerja pegawai diantaranya penelitian dari Magnano, at.al (2016). Sontakke (2016), Shahab (2014), Babatunde, at.al (2014), Kumar, at.al (2013), Supriadi at.al (2017), Roy, at.al (2013), Yahaya, at.al (2012). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (berkaitan dengan kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain) maka pegawai tersebut cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengungkap fenomena tentang kecerdasan emosional pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, peneliti melakukan survei awal terhadap 20 orang pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dimana hasil survei tersebut disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.  
Hasil survei awal tentang kecerdasan emosional

No	Uraian	Jumlah Pengamatan (Orang)	Respon	
			Ya	Tidak
1	Ketika anda diperolok-olokan oleh teman, anda selalu bisa bersabar dengan tidak membalasnya	20	6	14
2	Anda dapat dengan mudah memahami perasaan orang lain (rekan kerja)	20	7	13

Sumber : Survei Awal, 2019

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kebanyakan pegawai (14 orang) belum bisa bersikap sabar ketika menerima olok-olokan dari rekan kerja, sementara sebanyak 13 orang pegawai menyatakan bahwa mereka belum dapat memahami perasaan orang lain (rekan kerja), sehingga situasi ini dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional pegawai Kantor

Kesyahbandaran Utama Belawan masih perlu mendapat perhatian.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan adalah stres kerja. Robbins (2015:114) menjelaskan stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara pegawai dengan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia

yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Gejala stres kerja ini dapat dilihat antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai akan membawa dampak negatif terhadap kinerja, artinya pegawai yang memiliki tingkat stres kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang rendah dan pada akhirnya berdampak penurunan kinerja pegawai tersebut. Beberapa studi empiris membuktikan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap motivasi dan kinerja diantaranya penelitian dari Anwar, Maupa, Ali dan Ismail (2015), Sumaryo, Ramly, Gani dan Alam (2015). Untuk dapat mengungkap fenomena tentang stres kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, dilakukan pengamatan dengan cara wawancara secara lisan terhadap 20 orang pegawai yang pernah tidak masuk kerja karena sakit. Dari hasil wawancara tersebut penulis menemukan kebanyakan dari mereka yang sakit disebabkan karena gangguan pencernaan, sulit tidur dan tekanan darah tinggi, dimana hal-hal tersebut merupakan gejala seseorang mengalami stres kerja, Mas'ud (2004:102).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Sedangkan alasan teoritis yang dapat dikemukakan mengapa penelitian ini menggunakan determinasi variabel kecerdasan emosional, stres kerja sebagai variabel bebas dan motivasi sebagai variabel moderasi adalah teori yang disampaikan oleh Rivai (2014), Goleman (2015), Siagian (2014) dan Mas'ud (2004) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

### 1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, dengan alamat di Jalan Veteran No. 214, Belawan I, Medan Kota Belawan Sumatera Utara, 20411.

### 2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh per Bulan Agustus 2019, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan yang berjumlah 133 orang

### 2.3. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran dan Bougie (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,1.

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,1)^2}$$

$$n = \frac{133}{2.33}$$

$$n = 59.64 = 60 \text{ orang}$$

Setelah perhitungan di atas, penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini

menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.  
Kerangka Sampel Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Bidang Sertifikasi Kapal	10

2	Bidang Keselamatan Berlayar	18
3	Bidang Patroli, Penjagaan dan Penyidikan	32
Jumlah		60

Sumber : Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, 2019

## 2.4. Definisi Operasional Variabel

Tabel 4.  
Definisi Operasional Variabel

No	Defenisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
1.	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Agustian (2007:114)	Variabel bebas	1) Mengenali emosi diri 2) Mengelola emosi 3) Mengenali emosi orang lain 4) Membina hubungan  Goleman (2015:117)	Skala Ordinal
2.	Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu Robbins (2015:55)	Variabel bebas	1) Beban kerja 2) Desakan waktu 3) Kualitas supervisi jelek 4) Iklim politis 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai 6) Kemenduaan peranan 7) Frustrasi. 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok. 9) Perbedaan antara nilai perusahaan dan pegawai Goleman (2015:226)	Skala Ordinal
3.	Motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Rivai (2014:77)	Variabel Moderasi	1) Kebutuhan prestasi 2) Kebutuhan afiliasi 3) Kebutuhan kekuasaan  Mangkunegara (2017:122)	Skala Ordinal
4.	Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Colquitt, et.al (2009:221)	Variabel Terikat	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Konsistensi kerja 4) Sikap kerja  Fahmi (2016:98)	Skala Ordinal

Sumber : Colquitt, et.al (2009), Fahmi (2016), Rivai (2014), Mangkunegara (2017), Robbins (2015), Goleman (2015), Agustian (2007)

## 2.5. Teknik Analisis Data

### 2.5.1. Pengujian Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Triton (2006:57) Program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian, nilai signifikansi koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel kecerdasan emosional menunjukkan taraf signifikan ( $sig$ )  $\leq 0,05$ . Sehingga angket dari variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari butir angket kecerdasan emosional menunjukkan angka lebih besar dari nilai 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel kecerdasan emosional tersebut reliabel, sehingga angket dari variabel kecerdasan emosional dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, nilai signifikansi koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel stres kerja menunjukkan taraf signifikan ( $sig$ )  $\leq 0,05$ . Sehingga angket dari variabel stres kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari butir angket stres kerja menunjukkan angka lebih besar dari nilai 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel stres kerja tersebut reliabel, sehingga angket dari variabel stres kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari butir angket motivasi menunjukkan angka lebih besar dari nilai 0,6.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel motivasi tersebut reliabel, sehingga angket dari variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, nilai signifikansi koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel kinerja pegawai menunjukkan taraf signifikan ( $sig$ )  $\leq 0,05$ . Sehingga angket dari variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari butir angket kinerja pegawai menunjukkan angka lebih besar dari nilai 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel kinerja pegawai tersebut reliabel, sehingga angket dari variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

## 2.6. Uji Asumsi Klasik

### 2.6.1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10

### 2.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti

distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan.

### 2.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*.

### 2.7. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis model regresi dengan efek moderator yaitu regresi yang menyertakan variabel moderator di dalam analisisnya. Dengan kata lain, apakah suatu variable moderator memperkuat/memperlemah hubungan antara *variable independent* (bebas) dan *variable dependent* (terikat). Gambar model penelitian yang akan diuji secara empirik dapat digambarkan sebagai berikut.

Dari model diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 : b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 : b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Dimana :

$Y_1$  : Motivasi

$Y_2$  : Kinerja

$X_1$  : Kecerdasan emosional

$X_2$  : Stres kerja

E : Standar er

### 2.8. Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent.

### 2.9. Uji t (Pengujian Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

### 2.10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y_1$  atau  $X_1 * X_2$  dalam menerangkan variasi variabel dependent (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

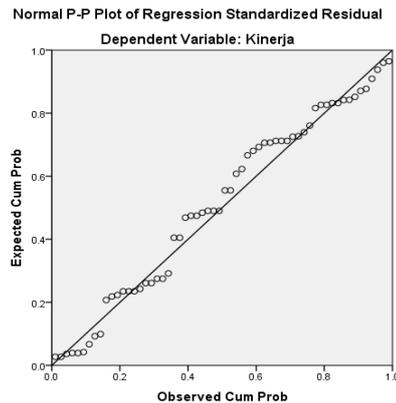
Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted  $R^2$*  (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted  $R^2$*  dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted  $R^2$* .

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.1.1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.



Berdasarkan gambar diatas dimana penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis.

### 3.1.2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 5.

Uji asumsi multikolinieritas pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap motivasi

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional	0.895	1.117
Stres kerja	0.895	1.117

a *Dependent Variable : Motivasi*  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 5 diatas sebesar 1.117 dan 1.117, dimana nilai VIF dari kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji asumsi multikolinieritas pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional	.890	1.124
Stres kerja	.895	1.117
Motivasi	.994	1.006

a *Dependent Variable : Kinerja*  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 6 diatas sebesar 1.124, 1.117 dan 1.006, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3.1.3. Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Corneliuss (2005: 212),

Tabel 7

Model summary<sup>b</sup> pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap motivasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.006	.180	2	57	.836	2.121

a *Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Stres kerja*  
*Dependent Variable: Motivasi*  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.121, nilai tersebut berada pada kisaran  $1,65 < DW < 2,35$  maka dapat disimpulkan tidak

terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis

Tabel 8.  
Model summary<sup>b</sup> pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.428	13.969	3	56	.000	1.830

a Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Stres kerja, Motivasi  
Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 1,830, nilai tersebut berada pada kisaran  $1,65 < DW < 2,35$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis

### 3.2. Uji Hipotesis

Dalam bagian ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan

atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri.

#### 3.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $60 - 2 = 58$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.002.

Tabel 9.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1568.948	440.037		3.565	.001
	Kecerdasan emosional	4.786	8.231	.081	.581	.563

a Dependent Variable : Motivasi  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 9 output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel kecerdasan emosional sebesar 0.581. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.581 < 2.002$ ) dan nilai signifikansi  $0.563 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yaitu variabel kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

#### 3.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $60 - 2 = 58$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.002.

Tabel 10.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1568.948	440.037		3.565	.001
	Stres kerja	-.437	9.213	-.007	-.047	.962

a Dependent Variable : Motivasi  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 10, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar -0.047. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0.047 < 2.002$ ) dan nilai signifikansi  $0.962 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yaitu variabel stres kerja secara partial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

### 3.2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $60 - 2 = 58$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.002.

Tabel 11.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.785	5.302		2.411	.019
Kecerdasan emosional	.290	.090	.346	3.225	.002

a Dependent Variable : Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 11, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel kecerdasan emosional sebesar 3.225. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.225 > 2.002$ ) dan nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

### 3.2.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $60 - 2 = 58$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.002.

Tabel 12.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.785	5.302		2.411	.019
Stres kerja	.428	.100	.456	4.265	.000

a Dependent Variable : Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 12, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar 4.265. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.265 > 2.002$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel stres kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

### 3.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $60 - 2 = 58$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.002.

Tabel 13.  
Coefficients<sup>a</sup> pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.785	5.302		2.411	.019
	Motivasi kerja	.428	.100	.456	4.265	.000

a Dependent Variable : Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 13, out put SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 4.265. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $4.265 < 2.002$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yaitu variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

### 3.2.6. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $60 - 4 = 56$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.160.

Tabel 14.  
Anova<sup>b</sup> pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.070	3	87.023	13.969	.000 <sup>a</sup>
	Residual	348.863	56	6.230		
	Total	609.933	59			

a Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Stres kerja, Motivasi kerja  
Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 14, out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13.969 > 3.160$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional dan stres kerja yang dimoderasi variabel motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. Dengan demikian model regresi ini adalah fit/cocok menjadi alat prediksi yang baik.

### 3.3. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka  $R_{square}$  dibawah ini :

Tabel 15.  
Model summary<sup>b</sup> pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.634	1.85164

a Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Stres kerja, Motivasi kerja  
Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 15, out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai  $R_{\text{Square}}$  ( $r^2$ ) adalah 0.652. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi sebesar 65.20%, sedangkan sisanya sebesar 34.80% (100% - 65.20%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain kemampuan variabel kecerdasan emosional, stres kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai

adalah 65.20%, selebihnya variabel kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti (*error term*) sebesar 34.80%.

### 3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 16.

Coefficients<sup>a</sup> pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.785	5.302		2.411	.019
	Kecerdasan emosional	.290	.090	.346	3.225	.002
	Stres kerja	.428	.100	.456	4.265	.000
	Motivasi kerja	.000	.001	-.015	-.151	.880

a Dependent Variable: Kinerja  
Hasil pengolahan data, 2019

### 3.5. Hasil Analisis Uji Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3.225 > 2.000$ ) dan nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Vratskikh, I., Mas’deh, R., Al-Lozi, M., dan Maqbleh, M. (2016); Yoke, L.B., dan Panatik, S.A. (2016); dan Supriadi dan Sefnedi (2017), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Jadi pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan begitu juga sebaliknya.

### 3.6. Hasil Analisis Uji Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel stres kerja secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4.265 > 2.000$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Pujiastuti (2013), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., dan Ilyas, T. (2015); Altangerel, O., Ruimei, W., Elahi, E., dan Dash, B. (2015); Riyadi, S. (2015); Anwar, A.B., Maupa, H., Ali, M., dan Ismail, M. (2015); Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013); Noviansyah dan Zunaidah (2011), yang menyatakan stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan sebagian besar stres kerja yang dialami pegawai Kantor

Kesyahbandaran Utama Belawan disebabkan karena beban dan tanggungjawab yang diemban dalam bekerja mengandung resiko yang tinggi, akan tetapi dari pengamatan peneliti sebagian besar beban kerja yang menyebabkan pegawai menjadi stres dalam bekerja dapat diatasi dengan baik, sehingga kinerja pegawai juga menjadi baik.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
2. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
3. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
4. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.
6. Variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.** Jurnal Akuntansi, Volume 2, No. 1, November 2012
- Agustian, A. G. (2007). **Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam.** Jakarta: ARG A Publishing
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). **Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu.** International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1. January 2016
- Altangerel, O., Ruimei, W., Elahi, E., dan Dash, B. (2015). **Investigating The Effect Of Job Stress On Performance of Employees.** International Journal of Scientific dan technology research Vol 4 Issue 02.
- Anwar, A.B., Maupa, H., Ali, M., dan Ismail, M. (2015). **The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia.** Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume III, Issue IX
- Arief, C.A., dan Farid, W. (2011). **Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.** Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 12, No. 1
- Azmi, F.S., Shahid, S.A., dan Alwi, A. (2016). **The Relationship between Job Stress and Front-liners' Job Performance in a Shared Service Center in Malaysia.** International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 6, No. 7.
- Babatunde, M.M., James, O.O., Ifeanyi, N.O., dan Olanrewaju, M.K. (2014). **Work Motivation and Emotional Intelligence as Correlates of Secondary School Teachers' Productivity in South Western Nigeria.** Multilingual Academic Journal of Education and Social Sciences, Vol. 2, No. 1
- Chamundeswari. (2013). **Emotional Intelligence and Academic Achievement among Students at the Higher Secondary Level.** International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, Vol. 2, No.4
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). **Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace.** New York : McGraw-Hill/Irwin
- Deshwal, P. (2016). **Impact of Emotional Intelligence on Organizational Performance.** International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences Vol 5 No 1.
- Dessler, Gary (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Salemba Empat.**

- Devi, R. (2012). **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.** Jurnal Educhild Vol 01 No 1.
- Fahmi, Irham (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya.** Bandung: Alfabeta
- Fauzi, A. (2013). **Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA.** Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 1, No 1
- Firdaus, D. (2012). **Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo.** Jurnal pendidikan dan Pembelajaran Vol 19 No 2.
- Goleman, Daniel (2015). **Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Dari Pada IQ,** PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hackman and Oldham (2010), **Motivation Through The Design Of Work: Test Of a Theory, Organizational Behavior and Human Performance.** Addison Wesley Publishing Co., Inc
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017), **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Heni dan Durinda (2014). **Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Telkom Surabaya Metro.** Jurnal Unesa Vol 1, No 1 Surabaya
- Hidayanti, R., Purwanto, Y., dan Yuwono, S. (2008). **Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai.** Jurnal Psikologi Vol 2 No 1.
- Iman, E. (2004). **Paradigma Baru Kecerdasan Emosional.** Majalah Cakrawala TNI- AL. <http://www.google.co.id>.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, (2009), **Perilaku dan Manajemen Organisasi,** Jakarta, Edisi Ketujuh, Erlangga
- Jatmiko, E.D., Swasto, B., dan Eko, G.E. (2015). **Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai.** Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 21 No. 1
- Khan, M.A. (2014). **Organizational Cynicism, Motivation and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan** Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. 2014, Vol. 8 (1)
- Kumar, V.V., Mehta, M., dan Maheshwari, N. (2013). **Effect of Emotional Intelligence on the Achievement Motivation.** Journal of the Indian Academy of Applied Psychology January 2013, Vol.39, No.1.
- Leonardo dan Eddy (2013). **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.** Jurnal Agora, Vol. 1, No. 3
- Lisda, R. (2012). **Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai.** Jurnal Majalah Ilmiah Informatika Vol 3 No 1.
- Luthans, Fred. (2006), **Perilaku organisasi.** Edisi 10, Yogyakarta, Andi
- Magnano, P., Craparo, G., dan Paolillo, A. (2016). **Resilience and Emotional Intelligence: Which Role in Achievement Motivation.** International Journal of Psychological Research Vpl 9 No 1.
- Mahiri, E., dan Orwa, B.H. (2016). **Occupational Stress and Employee Performance: A Case Study of Kenya National Highways Authority (KeNHA).** International Journal of Education and Research Vol. 4 No. 1
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu (2017), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya,** Bandung.
- Mangcuprawira, S.Tb., (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,** Bogor, Ghalia Indonesia
- Martiny, N., dan Fadli, D.A. (2010). **Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Struktural.** Jurnal Solusi, Vol 9 No 17
- Mas'ud, Fuad. (2004). **Survai Diagnosis Organissional : Konsep dan Aplikasi.** Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Milka, W., Michael, K., dan Tanui, T. (2015). **Effect of Extrinsic Motivation on Employee Performance in Medium Class Hotels in Kisumu City, Kenya.** European Journal of Business and Management Vol.7, No.7.
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). **Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java.** International

- Journal of Advanced Research (2016), Volume 3, Issue -378-396
- Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016). **Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals**. International Journal of Advanced Research (2016), Volume 4, Issue 1, 1349- 1357
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). **Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja**. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18.
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016). **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016
- Nurlia, K. (2013). **Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Cafe Bambu Express Manado**. Jurnal EMBA Vol 1 No 4
- Omollo, P.A., dan Oloko. (2015). **Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County**. International Journal of Human Resource Studies Vol. 5, No. 2
- 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.
- Pujiastuti (2013). **Pengaruh Pengahragaan, Stres Kerja, dan Jenis Jam Kerja terhadap Kinerja Pegawai**. Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers Sancall, Sukarata 23 Maret 2013.
- Riggio Ronald (2009), **Introduction to Industrial Organizational Psychology**, New York : [Pearson](#)
- 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. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik** (Edisi 3), Tajawali Pers, Jakarta.
- Riyadi, S. (2015). **Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera**. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 20, Issue 2, Ver. 1 (Feb. 2015), PP 52-57
- Robbins Stephen, (2015), **Perilaku Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rosneli dan Septiani (2008). **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Redaksi Surat kabar Harian Umum Lampung Post**. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 4 No 2
- Roy, R., Sinha, R., dan Suman, S. (2013). **Emotional Intelligence and Academic Acievement Motivation among Adolescents: A relationship Study** International Refereed Research Journal Vol, IV, Issue 2.
- Rush Michel, Althoff, Phillip (2005). **Pengantar Sosiologi Politik**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). **Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking**. Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter). Vol. 5, No.7. February 2016
- Samsudin, Sadili. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung, CV. Pustaka Setia.
- Sanali, S., Bahron, A., dan Dousin, O. (2013). **Job Rotation Practices, Stress and Motivation: An Empirical Study among Administrative and Diplomatic Officers (ADO) in Sabah**. International Journal of Research in Management dan Technology Vol. 3, No.6
- Sedarmayanti (2017), **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, PT Refika Aditama, Bandung
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), **Research Methods for Busines. A Skill Building Approach**. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Shahab, A. (2014). **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja**. MAGNT Research Report, Vol.2 No. 7

- Siagian P. Sondang (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Bumi Aksara
- Sontakke, J.P. (2016). **Achievement Motivation and Emotional Intelligence: A Correlational Study**. The International Journal of Indian Psychology Volume 3, Issue 2.
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D**. Bandung : Alfabeta
- Sumaryo, P., Ramly, M., Gani, A., dan Alam, R. (2015). **Effects of Job Stress, Leadership on Motivation and Members of Parliament of the Regional House of Representatives Performance**. International Journal of Humanities and Social Science Invention Volume 4 Issue 6
- Supriadi dan Sefenedi (2017), **The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator**, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 3. Ver. II (Mar. 2017), PP 101-107 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org).
- Suranani, F. (2015). **Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department**. The International Journal of Engineering And Science (IJES), Volume 4 Issue 6 PP.01-10
- Taylor, Shelley E., Letitia Anne Peplau & David O. Sears. (2009). **Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Vratskikh, I., Mas'deh, R., Al-Lozi, M., dan Maqbleh, M. (2016). **The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction**. International Journal of Business and Management. Vol. 11, No. 2
- Wani, S.K. (2013). **Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank**. International Journal of Business and Management Invention Volume 2 Issue 3
- Windy dan Gusnati (2012). **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Akuntansi**. The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No. 2
- Yahaya, A., Sarea, N., Bachok, J., dan Boon, Y. (2012). **The Impact of Emotional Intelligence Element on Academic Achievement**. Journal of Archives Des Sciences, Vol 65, No. 4. Apr 2012.
- Yoke, L.B., dan Panatik, S.A. (2016). **The Mediatory Role of job Satisfaction between Emotional Intelligence and Job performance**. International Business Management Vol 10 No 6.
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., dan Ilyas, T. (2015). **The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan**. American Journal of Social Science Research Vol. 1, No. 4, 2015, pp. 221-225