

**PENGARUH KEMATANGAN EMOSIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL,
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR UNIT PENYELENGGARA
PELABUHAN KELAS III SINGKIL**

¹Welly Natalius Sinagula, ²Ayulina, ³Jefri Fransiska, ⁴Swarga Rohty Rangkuti, ⁵Darmalisna
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹welly.natalius@gmail.com, ²ayulina.mm@gmail.com, ³jefri.fransiska@gmail.com, ⁴swarga.rohty@gmail.com,
⁵darmalisna.mm@gmail.com

ABSTRACT

Problem of this study what is influence of emotional maturity on performance. What is influence of emotional intelligence on performance. What is influence of quality of work life on performance. What is influence of job motivation on performance. What is influence emotional maturity, emotional intelligence, quality of work life and job motivation on performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of emotional maturity on performance. Determine and analyze the effect of emotional intelligence on performance. Determine and analyze the effect of quality of work life on performance. Determine and analyze the effect of job motivation on performance. Determine and analyze the effect of emotional maturity, emotional intelligence, quality of work life and job motivation on performance. Sample in the study is 31 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate emotional maturity has a positive and significant effect on performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on performance. Quality of work life has a positive and significant effect on performance. Job motivation has a positive and significant effect on performance. Emotional maturity, emotional intelligence, quality of work life and job motivation has a positive and significant effect on performance.

Keywords : *Emotional maturity, Emotional intelligence, Quality of work life, Job motivation, Performance.*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kematangan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.*

Kata kunci : *Kematangan emosional, Kecerdasan emosional, Kualitas kehidupan kerja, Motivasi kerja, Kinerja*

1. Pendahuluan

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan pelabuhan, keselamatan dan keamanan pelayaran pada pelabuhan serta penyediaan dan atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum diusahakan secara komersial. Untuk melancarkan tugasnya maka diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik, karena pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira (2014:13) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai, peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara dan penyebaran angket terhadap 10 orang pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil. Dari hasil angket pra survei dapat ditarik kesimpulan bahwa inisitif pegawai untuk mencapai target kerja, 7 orang pegawai menyatakan belum dapat sepenuhnya dalam mencapai target kerja, sedangkan 3 orang pegawai mampu mencapai target kerja yang menjadi beban dan tanggungjawabnya. Kemudian 6 orang pegawai belum mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, dan 4 orang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Dari hasil angket pra survei dan wawancara tersebut

jelas terlihat kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil masih perlu mendapat perhatian sengan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil adalah kematangan emosional. Menurut Suryana (2011:88) kematangan emosional adalah kemampuan individu untuk dapat mengontrol dan mengendalikan emosi yang dimilikinya. Kematangan emosional mempunyai ciri-ciri penerimaan diri yang baik individu yang memiliki kematangan emosi akan dapat menerima kondisi fisik maupun psikisnya, baik secara pribadi maupun secara sosial, dan kemampuan dalam mengontrol emosi dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai yang berlaku akan dapat dikendalikan dan diorganisasikan ke arah yang baik. Fenomena tentang kematangan emosional pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil diantaranya masih ada pegawai kurang memahami visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi, dan masih ada pegawai kurang bersikap sabar jika ada masalah dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Husaini, Musnadi, dan Amri, (2017) menjelaskan bahwa kematangan emosional baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD RSJA. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing variabel yang diteliti berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja perawat BLUD RSJA. Yunaini et.al (2020) dalam studinya mengenai pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja, juga menemukan bahwa kematangan emosional adalah prediktor yang signifikan pada kinerja. Kesimpulan penelitian terdahulu yang dilakukan adalah bahwa para pegawai dengan tingkat kematangan emosi yang lebih tinggi pada saat yang sama juga memiliki tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi dan mereka juga lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Dalam menunjang keberhasilan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil peranan pegawai merupakan aset yang sangat penting. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka aspek kecerdasan emosional juga perlu ditingkatkan sehingga pegawai dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan

yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, walaupun masih terdapat riset gap tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016); dan Thea et.al (2019) menarik kesimpulan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Danquah, M. E. (2014); Gani et.al (2018); Supriadi dan Sefnedi (2017), kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya riset gap, sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

Permasalahan lainnya tentang kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil dipengaruhi oleh faktor kualitas kehidupan kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah instansi, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja atau QWL. Menurut Wibowo (2017: 107), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di instansi dapat memunculkan peranan para pegawai, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para pegawai yang memiliki sebuah komitmen pada instansi. Mereka akan ditujukan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen instansi agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka. Para pegawai yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada.

Faktor berikutnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil adalah motivasi kerja. Menurut Rivai (2009:223) menyatakan bahwa 35% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Dessler (2011:88) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawai dalam bekerja pada instansi publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik. Untuk melihat fenomena tentang motivasi kerja di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil dilihat dari absensi pegawai 2 bulan terakhir (Januari 2021 s/d Februari 2021). Berdasarkan data absensi dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 2 bulan terakhir adalah 9% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 11%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan masih perlu mendapat perhatian.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil
- 2) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil
- 3) Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

- 4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 5) Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja, kematangan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian di atas, banyak faktor yang teridentifikasi terkait pada variabel penelitian. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoretis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kematangan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 3) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 5) Kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kematangan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil yang berjumlah 31 orang, dimana peneliti tidak dihitung sebagai populasi :

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai berdasarkan bagian

No	Bagian	Jumlah
1	Tata Usaha	8
2	Petugas Lalu Lintas dan Angkutan Laut dan Pelayanan Jasa	5
3	Petugas Fasilitas Pelabuhan dan Ketertiban	5
4	Petugas Kesyahbandaran	5
5	Wilayah Kerja Pulau Banyak	8
J u m l a h		31

Sumber : Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil, 2021

2.1. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar

kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua

sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 31 orang pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Tabel 2. Kerangka sampel pegawai berdasarkan bagian

No	Bagian	Jumlah
1	Tata Usaha	8
2	Petugas Lalu Lintas dan Angkutan Laut dan Pelayanan Jasa	5
3	Petugas Fasilitas Pelabuhan dan Ketertiban	5
4	Petugas Kesyahbandaran	5
5	Wilayah Kerja Pulau Banyak	8
J u m l a h		31

Sumber : Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil, 2021

2.2. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat *output Pearson Correlation*, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka indikator yang digunakan dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka indikator yang digunakan dinyatakan tidak valid

Tabel 3. Hasil uji vaiditas variabel kematangan emosional

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{1.1}	0.001 < 0.05	Valid
X _{1.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.3}	0.006 < 0.05	Valid
X _{1.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.5}	0.006 < 0.05	Valid
X _{1.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.7}	0.008 < 0.05	Valid
X _{1.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₁ yaitu (X_{1.1}-X_{1.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 4. Hasil uji vaiditas variabel kecerdasan emosional

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{2.1}	0.000 < 0.05	Valid

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{2.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.3}	0.009 < 0.05	Valid
X _{2.4}	0.014 < 0.05	Valid
X _{2.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.6}	0.006 < 0.05	Valid
X _{2.7}	0.004 < 0.05	Valid
X _{2.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₂ yaitu (X_{2.1}-X_{2.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 5. Hasil uji vaiditas variabel kualitas kehidupan kerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{3.1}	0.044 < 0.05	Valid
X _{3.2}	0.002 < 0.05	Valid
X _{3.3}	0.001 < 0.05	Valid
X _{3.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.5}	0.005 < 0.05	Valid
X _{3.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.7}	0.010 < 0.05	Valid
X _{3.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.9}	0.005 < 0.05	Valid
X _{3.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 5. di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₃ yaitu (X_{3.1}-X_{3.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{4.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.3}	0.004 < 0.05	Valid
X _{4.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₄ yaitu (X_{4.1}-X_{4.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai α : 0.05 atau (< 0.05)

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel kinerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Y ₁	0.000 < 0.05	Valid
Y ₂	0.000 < 0.05	Valid

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas variabel kematangan emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.824	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	38.2581	13.465	.372	.825
X _{1.2}	38.1935	13.495	.529	.807
X _{1.3}	37.7097	14.080	.397	.819
X _{1.4}	37.8387	11.806	.550	.808
X _{1.5}	38.0645	13.529	.382	.823
X _{1.6}	37.5161	13.725	.561	.806
X _{1.7}	37.3871	13.645	.440	.815
X _{1.8}	37.5161	13.125	.739	.791
X _{1.9}	37.5161	12.658	.617	.797
X _{1.10}	37.4194	13.118	.730	.792

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 8 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₁ yaitu (X_{1.1}-X_{1.10})

Y ₃	0.006 < 0.05	Valid
Y ₄	0.005 < 0.05	Valid
Y ₅	0.000 < 0.05	Valid
Y ₆	0.007 < 0.05	Valid
Y ₇	0.002 < 0.05	Valid
Y ₈	0.000 < 0.05	Valid
Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Y ₉	0.000 < 0.05	Valid
Y ₁₀	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y₁-Y₁₀) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai α : 0.05 atau (< 0.05)..

2.3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dari setiap pertanyaan dalam kehandalannya guna mengukur suatu variabel dalam penelitian. Suatu indikator dari suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.824 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.831	10

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{2,1}	38.6452	9.303	.758	.797
X _{2,2}	38.6129	9.245	.549	.813
X _{2,3}	38.3226	10.226	.337	.833
X _{2,4}	39.0645	9.996	.250	.851
X _{2,5}	38.6452	9.303	.758	.797
X _{2,6}	38.5161	9.925	.323	.838
X _{2,7}	38.9355	9.862	.350	.835
X _{2,8}	38.2903	9.413	.625	.807
X _{2,9}	38.4516	8.789	.837	.785
X _{2,10}	38.6452	9.303	.758	.797

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 9 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₂ yaitu (X_{2,1}-X_{2,10}) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.831 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas variabel kualitas kehidupan kerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.762	10

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{3,1}	38.2581	12.865	.121	.780
X _{3,2}	38.0645	11.662	.434	.742
X _{3,3}	37.3871	11.378	.499	.733
X _{3,4}	37.6129	10.178	.471	.740
X _{3,5}	37.9032	11.357	.349	.756
X _{3,6}	37.2903	11.946	.456	.741
X _{3,7}	37.1935	11.561	.435	.741
X _{3,8}	37.2903	11.346	.644	.721
X _{3,9}	37.4839	11.125	.402	.747
X _{3,10}	37.1935	11.295	.661	.719

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 10 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₃ yaitu (X_{3,1}-X_{3,10}) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.762 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.901	10

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X _{4,1}	41.0645	12.462	.731	.885
X _{4,2}	41.3226	12.092	.776	.882
X _{4,3}	41.2581	14.131	.382	.907
X _{4,4}	40.9677	13.566	.717	.890
X _{4,5}	41.3548	12.570	.657	.891
X _{4,6}	41.0645	12.462	.731	.885

X _{4,7}	41.1290	12.316	.741	.885
X _{4,8}	41.3548	13.237	.646	.891
X _{4,9}	41.3226	13.826	.469	.902
X _{4,10}	41.1290	13.116	.708	.888

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 11 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₄ yaitu (X_{4,1}-X_{4,10}) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.901 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 12. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.835	10

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y ₁	39.1290	9.316	.752	.800
Y ₂	39.0323	9.766	.544	.818
Y ₃	38.8710	10.316	.358	.834
Y ₄	39.5484	9.856	.313	.848
Y ₅	39.1290	9.316	.752	.800
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y ₆	39.0323	10.099	.314	.843
Y ₇	39.4194	9.852	.397	.834
Y ₈	38.8065	9.828	.544	.818
Y ₉	38.9677	9.032	.797	.794
Y ₁₀	39.1290	9.316	.752	.800

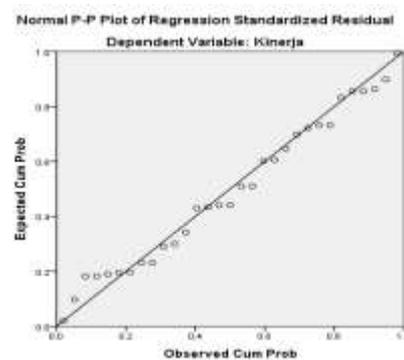
Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 12 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y₁-Y₁₀) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.835 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

2.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas, untuk mendeteksi apakah dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Tanda normalitas dapat dilihat dalam penyebaran titik pada sumbu yang diagonal dari grafik.



Gambar 1. Grafik uji normalitas data

Pada grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan pedoman bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka, dalam uji ini data penelitian memenuhi asumsi normalitas data.

Selain itu, untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal juga dapat digunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila $p > 0,05$.

Tabel 13, One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kematangan	Kecerdasan	Kualitas KK	Motivasi	Kinerja
N		31	31	31	31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.3387	43.3871	41.4032	43.4355	43.3919
	Std. Deviation	3.58477	2.84204	4.30577	3.35164	3.35080
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.192	.212	.202	.208
	Positive	.097	.158	.212	.202	.208
	Negative	-.130	-.192	-.193	-.131	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.481	1.024	1.512	1.666	1.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125	.245	.121	.108	.113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil analisis di atas, menunjukkan sebaran skor X_1 adalah normal (KS-Z = 1.481; $p = 0.125$), variabel X_2 adalah normal (KS-Z = 1.024; $p = 0.245$), variabel X_3 adalah normal (KS-Z = 1.512; $p = 0.121$), dan untuk variabel X_4 juga normal (KS-Z = 1.589; $p = 0.113$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi normalitas data sebarannya terpenuhi.

2.4.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 14. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kematangan emosional	0.953	1.049
Kecerdasan	0.791	1.264

emosional		
Kualitas kehidupan kerja	0.849	1.177
Motivasi kerja	0.797	1.255

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 14 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.953, 0.791, 0.849, 0.797; dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.049, 1.264, 1.177, 1.255, dimana nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara semua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

2.4.3. Uji Autokorelasi

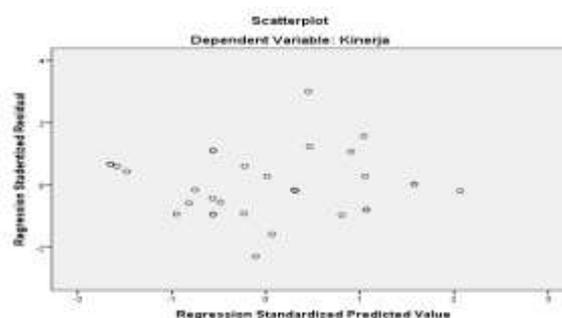
Tabel 15. Uji autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.694	14.776	4	26	.000	2.094

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 15 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.094, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

2.4.4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

2.5. Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti baik itu secara partial, maupun secara simultan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-6.902	6.599		-1.046	.305
Kematangan emosional	.240	.087	.306	2.758	.011
Kecerdasan emosional	.293	.123	.290	2.383	.025
Kualitas kehidupan kerja	.264	.100	.310	2.639	.014
Motivasi kerja	.374	.114	.398	3.275	.003

a. Predictors : (constant), Kematangan, Kecerdasan, Kualitas KK, Motivasi

b. Dependent variable : Kinerja

2.5.1. Pengaruh Kematangan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil..

Untuk mengetahui pengaruh variabel kematangan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 31$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.045. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kematangan emosional sebesar $b_1 = 0.240$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.758 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.758 > 2.045$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($Sig\ t < \alpha$ atau $0.011 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kematangan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel kematangan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

2.5.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 31$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.045. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar $b_2 = 0.293$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.382 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3.383 > 2.045$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($Sig\ t < \alpha$ atau $0.025 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

2.5.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 31$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.045. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $b_3 = 0.264$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.639 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.639 > 2.045$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_3 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.014 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

2.5.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 31$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.045. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar $b_4 = 0.374$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 3.275 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 3.275 > 2.045$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_4 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada

taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.003 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

2.5.5. Pengaruh Kematangan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Untuk mengetahui pengaruh variabel kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F > \alpha$ atau $0.000 > 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$, dimana $k =$ jumlah variabel (bebas + terikat) dan $n =$ jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi $(5 - 1) = 4$ dan $(31 - 5) = 26$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.35.

Tabel 17. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.239	4	61.060	14.776	.000 ^b
	Residual	107.438	26	4.132		
	Total	351.677	30			

a. Predictors : (constant), Kematangan, Kecerdasan, Kualitas KK, Motivasi

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 5.23 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.776 > 2.54$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini diterima. Artinya variabel kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

2.6. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kematangan

Tabel 18. Hasil uji determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.647	2.03279

a. Predictors : (constant), Kematangan, Kecerdasan, Kualitas KK, Motivasi

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 18 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.694. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Singkil sebesar 69.40%, sedangkan sisanya sebesar 30.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil dapat diterangkan oleh variabel kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja sebesar 9.40%, sedangkan sisanya sebesar 30.60% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor

emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

tersebut dapat berupa faktor internal (yang berasal dari dalam kerja individu/pegawai) atau faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu/instansi) seperti disiplin kerja, insentif, sikap kerja dan lain sebagainya.

2.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 19. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-6.902	6.599		-1.046	.305
Kematangan emosional	.240	.087	.306	2.758	.011
Kecerdasan emosional	.293	.123	.290	2.383	.025
Kualitas kehidupan kerja	.264	.100	.310	2.639	.014
Motivasi kerja	.374	.114	.398	3.275	.003

a. Predictors : (constant), Kematangan, Kecerdasan, Kualitas KK, Motivasi

b. Dependent variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 19, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = -6.902 + 0.240X_1 + 0.293X_2 + 0.264X_3 + 0.374X_4 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

1) Nilai konstanta/intersep sebesar -6.902 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) sama dengan 0 maka nilai Y adalah -6.902, dalam kata lain bahwa nilai kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil tanpa kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas

- kehidupan kerja dan motivasi kerja adalah - 6.902.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (kematangan emosional) mempunyai nilai positif yaitu 0.240, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kematangan emosional dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.240.
 - 3) Nilai koefisien regresi X_2 (kecerdasan emosional) mempunyai nilai positif yaitu 0.293, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kecerdasan emosional dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.293.
 - 4) Nilai koefisien regresi X_3 (kualitas kehidupan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.264, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kualitas kehidupan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.264.

Nilai koefisien regresi X_4 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.374, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.374.

3. Evaluasi Data

3.1. Pengaruh Kematangan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kematangan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kematangan emosional pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil pada saat ini sudah dalam kategori baik, atau jika pegawai mempunyai kematangan emosional yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika kematangan emosional pegawai tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Husaini, Musnadi, dan Amri, (2017); Yunaini et al. (2020), kesemuanya menarik kesimpulan bahwa kematangan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika kecerdasan emosional pegawai dalam bekerja sehari-hari sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil. Akan tetapi jika kecerdasan emosional kerja pegawai dalam bekerja tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Danquah, M. E. (2014); Gani et.al (2018); Supriadi dan Sefnedi (2017), kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

3.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika kualitas kehidupan kerja pegawai meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja pegawai rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Majundar (2012) dan Taghavi (2014), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas kehidupan kerja dan kinerja.

3.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika motivasi kerja pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja dalam bekerja menurun, maka akan berdampak pada penurunan kinerja

pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Agus Marimin (2011); Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016); Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016); Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid, Musnadi dan Chan, (2013), kesemuanya menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.5. Pengaruh Kematangan Emosional, Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil. Hasil ini mengisyaratkan bahwa kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel kematangan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 2) Variabel kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 3) Variabel kualitas kehidupan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

- 4) Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.
- 5) Variabel kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlina Setiani (2014), Kualiatas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Intervening Variabel, e-Journal adbisnis Fisip Unmul.ac.id
- Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.3 No.16
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and Leadership, the Mediating Effect of Job Performance: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1. January 2016
- Alia, Cut Fauza, Mukhlis Yunus dan Mahdani (2015), "Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Banda Aceh." Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN: 2302- 0199. Vol. 4, No. 1, Hal. 1-10.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Arozi, Yaomul Fahru (2011). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016), Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan

- Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara). *Media Studi Ekonomi*, Volume 19 No. 2, Juni Desember 2016
- Cascio, Wayne F., (2012) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, edition, New York, McGraw Hill
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2002). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Danquah, M. E. (2014). *Analysis Of The Impact Of Emotonal Intelligence On Organisational Performance: A Banking Perspective*. *British Journal of Marketing Studies*, Vol.2, No.3, pp.34-50, July 2014
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Farlen, Frans (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran
- Fitriadi, B. Y. (2012). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Jember*. Skripsi. Universitas Jember: Fakultas Ekonomi
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H., and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini, Musnadi, S., & Amri, (2017). *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. 1(1)
- Koesmono, H. Teman, (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Fakultas Ekonomi
- Majundar Nandi Malini, Daun Debormita, Dutta Avijan. (2012). *Impact of QWL on Job Performance: A case Study on Indian Telecom Sector*. *International Journal of Arts & Sciences*. ISSN 1944-6934:5(6):655-685
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2002) *Multi Journal ple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Muslih, Basthoumi. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10. No.4
- 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
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016*. STIESIA
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). *Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18*
- Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. *Dialogue, Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3 No. 1, Januari hal. 89-97
- Ridwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., (2011) *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Edisi Dua Belas, Jakarta, Salemba Empat.
- _____(2009) *Organizational Behavior*, 13th edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary., (2012) *Management*, New Jersey, Pearson Prentice Hall, pp. 489
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Smithson, Janet., Suzan Lewis (2012). Is job insecurity changing the psychological contrac, *Personnel Review* ,29(6):1-15
- Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin, Winarna (2012), *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar)*, Downloads/165-321-1-SM.pdf.
- Stone, Raymond., (2005) *Human Resource Management*, Fifth Edition, Australia, John Wiley & Sons
- Supriadi dan Sefnedi (2017), *The effect of emotional intelligence and organizational cynicism on job performance : The role of motivation as mediator*, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 3. Ver. II (Mar. 2017), PP 101-107
- Suryana Sumantri (2011). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Taghavi, Safura., Ebrahimzadeh, Fariman., Bhramzadh, Hossein Ali., dan Masoumeh, Hosseini., (2014) "A Study of the Relationship Between Quality of Worklife and Performance Effectiveness of High School Teachers in Shirvan", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 1, ISSN : 2222-6990
- Thea Azalia Lansart, Bernhard Tewal, Lucky O.H Dotulong (2019), *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara*, *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5593-5602
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yazid, Musnadi dan Chan, (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh*. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199. pp. 78- 87
- Yunaini, Agus Supriono, Alfi Hidayati, Ansyari (2020), *Pengaruh Kematangan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batubara*, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 5 No.2 Nopember 2020
- Zin, R. M., (2014) "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study", *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334