

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Empiris Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pasaman Barat)**



**Oleh**

**FITRAWANIS  
1810018212023**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNGHATTA  
2021**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ( STUDI EMPIRIS DINAS  
SOSIAL KABUPATEN PASAMAN BARAT)**

Oleh:

**FITRAWANIS**  
NPM : 1810018212023

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 13 Agustus 2021

Menyetujui:

**Pembimbing I**

  
Sefneldi, SE, MM., Ph.D

**Pembimbing II**

  
Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM

**Ketua Program Studi  
Magister Sains Manajemen**

  
Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ( STUDI EMPIRIS DINAS  
SOSIAL KABUPATEN PASAMAN BARAT)**


Oleh:

**FITRAWANIS**  
**NPM : 1810018212023**

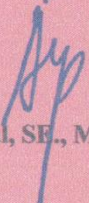
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 13 Agustus 2021

Tim Penguji :

**Pembimbing I**

  
**Sefneldi, SE., MM., Ph.D**

Anggota

  
**Dr. Akmal, SE., M.Si**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM**

Anggota

  
**Dr. Emi Febrina Hafahap, SE, M.Si.**

Tesis Ini Telah Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Meperoleh Gelar  
Magister Sains Manajemen pada Tanggal 13 Agustus 2021

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan

  
**Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa hubungan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia dengan motivasikerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial, Koperindag dan Pariwisata Kabupaten Pasaman Barat, dengan 179 pegawai. Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian mengungkapkan peran kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hasil yang sama juga untuk motivasi kerja sebagai mediasi antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadapkinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: kinerja sumber daya manusia, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between emotional intelligence and organizational culture on human resource performance with work motivation as a mediating variable. This research was conducted at the Social, Cooperative and Trade and Tourism Office of West Pasaman Regency, with 179 employees. The statistical test tool used in this study is the Partial Least Square (PLS) method of structural equation modeling (SEM). The results of this study indicate that emotional intelligence has a positive and significant impact on human resource performance. Meanwhile, organizational culture has no positive and significant effect on human resource performance. In addition, the results of the study reveal the role of emotional intelligence and emotional intelligence has a positive and significant effect on work motivation, the same results also for work motivation as a mediation between emotional intelligence and organizational culture on human resource performance.

Keywords: human resource performance, work motivation, emotional intelligence and organizational culture.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karuniaNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Manajemen pada Program Studi Magister Sains Manajemen Pasacasarjana Universitas Bung Hatta Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat dosen pembimbing: Bapak **Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D** dan ibuk **Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M**, dimana ditengah-tengah kesibukan masih tetap meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian tesis ini, kepada:

1. Ibuk **Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M**, selaku Dekan Fakultas Ekonomidan BisnisUniversitas Bung Hatta Padang dan Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
2. Ibuk **Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si**, sebagai dosen penguji, yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh perhatian memberikan dorongan, bimbingan dan saran kepada penulis.
3. Bapak**Dr. Akmal, S.E., M.Si**, selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan maupun ilmu yang sangat bermanfaat.
4. Bapak dan ibu dosen Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis..

5. Orang tua tercinta yang mendidik dengan penuh rasa kasih sayang dan senantiasa mendo'a-kan serta memberikan semangat dan dorongan kepada penulis.
6. Kepada suami tercinta dan anak-anak serta seluruh keluarga yang penulis sayangi, atas kesabaran dan pengertiannya serta do'a dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Rekan-rekan satu angkatan yang sama berjuang dengan semangat yang luar biasa walaupun harus meninggalkan keluarga untuk berangkat menuntut ilmu untuk meningkatkan kompetensi dan karirnya.
8. Kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat yang telah memberikan izin belajar dalam meningkatkan kompetensi SDM aparatur di daerah.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulis ini dapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan penulisan tesis ini.

Padang, Februari 2021

Penulis,

## DAFTAR ISI

**ABSTRAK**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

2.1 Kajian Literatur .....	8
2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Motivasi Kerja .....	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.1.2.2 Proses Motivasi kerja .....	12
2.1.2.3 Pembagian Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	14
2.1.2.5 Fungsi Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.6 Tujuan Motivasi Kerja .....	15
2.1.3 Kecerdasan Emosional .....	16
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional .....	16
2.1.3.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional .....	17
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	18
2.1.3.4 Peningkatan Kecerdasan Emosional .....	19
2.1.4 Budaya Organisasi .....	20
2.1.4.1 Fungsi Budaya Organisasi.....	21
2.1.4.2 Tipologi Budaya Organisasi.....	22
2.1.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi .....	23
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	27
2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.....	27
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	



Sumber Daya Manusia.....	27
2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja .....	28
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja .....	28
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.....	29
2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Sumber Daya Manusia .....	30
2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Sumber Daya Manusia.....	31
2.3 Kerangka Konseptual .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian .....	34
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	34
3.3 Metode Penarikan Sampel .....	34
3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	35
3.5 Definisi Operasional.....	35
3.5.1. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	35
3.5.2 Motivasi Kerja.....	35
3.5.3 Kecerdasan Emosional .....	36
3.5.4 Budaya Organisasi .....	36
3.6 Pengukuran Variabel .....	36
3.7 Metode Analisis.....	38
3.7.1. <i>Measurement Model Assessment</i> .....	38
3.7.2. <i>Convergent Validity</i> .....	39
3.7.3 <i>Discriminant Validity</i> .....	39
3.7.4 Analisis Deskriptif.....	39
3.7.5 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i> .....	41
3.7.6 <i>Structural Model Assesment</i> .....	44
3.7.7 Efek Mediasi.....	45

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	49
4.1.1 <i>Respon Rate</i> Responden .....	49
4.1.1 Profil Responden .....	50
4.1.3 <i>Measurement Model Assessment (MMA)</i> .....	52
4.1.3.1 <i>Convergent Validity</i> .....	53
4.1.3.2 <i>Discriminnat Validity</i> .....	70

4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel.....	72
4.1.4.1 Kinerja Sumber Daya Manusia .....	72
4.1.4.2 Motivasi Kerja.....	73
4.1.4.3 Kecerdasan Emosional .....	75
4.1.4.4 Budaya Organisasi .....	76
4.1.5 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i> .....	78
4.1.6 <i>Structural Model Assessment</i> .....	80
4.1.7 Efek Mediasi .....	84
4.2 Pembahasan.....	85
4.2.1 Pengaruh kecerdasan emosionan terhadap kinerja sumber daya manusia .....	85
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	86
4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja .....	88
4.2.4 Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.....	89
4.2.5 Motivasi kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	90
4.2.6 Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	91
4.2.7 Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	92

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Implementasi Hasil Penelitian.....	95
5.3 Keterbatasan dan Saran .....	98

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**