

**PENGARUH KEMATANGAN EMOSIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BATU BARA**

<sup>1</sup>Yunaini, <sup>2</sup>Agus Supriono, <sup>3</sup>Alfi Hidayati, <sup>4</sup>Asyari, <sup>5</sup>Dumai Yanti Hutauruk

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>1</sup>yuniani.kemenag@gmail.com, <sup>2</sup>agus.supriono@gmail.com, <sup>3</sup>alfi.hitayati@gmail.com, <sup>4</sup>asyari.mm@gmail.com,  
<sup>5</sup>dumayanti.hutauruk@gmail.com

**ABSTRACT**

*Problem of this study is how influence of emotional maturity on employee's performance. How influence of quality of work life on employee's performance. How influence of job motivation on employee's performance. How influence emotional maturity, quality of work life and job motivation on employee's performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of emotional maturity on employee's performance. Determine and analyze the effect of quality of work life on employee's performance. Determine and analyze the effect of job motivation on employee's performance. Determine and analyze the effect of emotional maturity, quality of work life and job motivation on employee's performance. Sample in the study is 48 employee's. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate emotional maturity variable has a positive and significant effect on employee's performance. Quality of work life variable has a positive and significant effect on employee's performance. Job motivation variable has a positive and significant effect on employee's performance. Emotional maturity, quality of work life and job motivation variable has a positive and significant effect on employee's performance.*

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

**ABSTRAK :** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kematangan emosional, kualitas kehidupan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kematangan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

**1. Pendahuluan**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota berkedudukan di kabupaten/kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor

Wilayah Kementerian Agama. 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.

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja 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. Menurut Simamora dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora dalam Putri (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Permasalahan tentang kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah 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.

Penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu Majundar (2012) melakukan penelitian terhadap 108 orang pegawai industri Telkom di Indian, hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Taghavi (2014) terhadap 180 orang guru SMA di Shirvan, hasil penelitian juga menunjukkan *quality of work life* memiliki hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kinerja guru SMA di Shirvan. Fenomena yang terjadi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara diantaranya masih kurangnya pengayaan akan kemampuan kerja staf, masih rendahnya kesempatan staf untuk mengembangkan kemampuan diri, dan masih rendahnya penghargaan yang diberikan kepada staf, rendahnya kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi yang ada.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara adalah kematangan emosional. Penelitian terdahulu yang menyatakan kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Adlina (2014). 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 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara diantaranya pegawai kurang memahami visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi, dan masih ada pegawai kurang bersikap sabar jika ada masalah dalam pekerjaannya.

Faktor berikutnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara adalah motivasi kerja. Menurut Siagian (2013:77) 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, setiap organisasi 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. Fakta yang ditemukan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja dan berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai periode bulan Agustus 2019 s/d Desember 2019 menunjukkan bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 5 bulan terakhir adalah 10.50% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 12.50%, sehingga hal ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum baik.

### 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 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara
- 2) Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 4) Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja, kematangan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

### 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, kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

### 1.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 4) Kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, kematangan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

## 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,

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai berdasarkan bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat jenderal	11
2	Seksi Bimas Islam	9
3	Seksi Pendidikan Islam	15
4	Penyelenggara Bimas Kristen	8
5	Penyelenggara Bimas Katolik	1
6	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh	4
Total		48

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara, 2020

### 2.2 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

maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 48 orang, dimana Kepala Kantor, peneliti dan 2 orang pegawai yang juga sebagai mahasiswa yang sedang melakukan penelitian tidak dihitung sebagai populasi :

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 48 orang pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara

Tabel 2. Kerangka sampel pegawai berdasarkan bagian

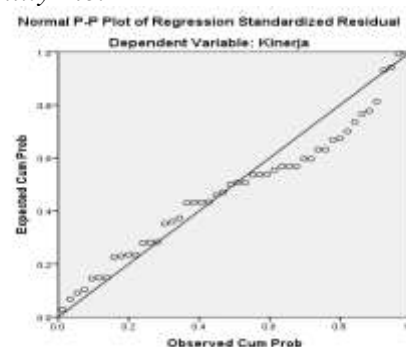
No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat jenderal	11
2	Seksi Bimas Islam	9
3	Seksi Pendidikan Islam	15
4	Penyelenggara Bimas Kristen	8
5	Penyelenggara Bimas Katolik	1
6	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh	4
Total		48

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara, 2020

### 2.3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang

menggambar data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

#### 2.4. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Sugiyono (2014:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-

variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kematangan emosional	0.776	1.289
Kualitas kehidupan kerja	0.748	1.338
Motivasi kerja	0.940	1.063

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3, diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.776, 0.748, 0.940; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.289, 1.338, 1.063, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

#### 2.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu senkerja, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode

sesudahnya. Menurut Sugiyono (2014:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi  
1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.  
DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.747	43.319	3	44	.000	2.184

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 4, di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.184, 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.

## 2.6. Uji Heteroskedastisitas

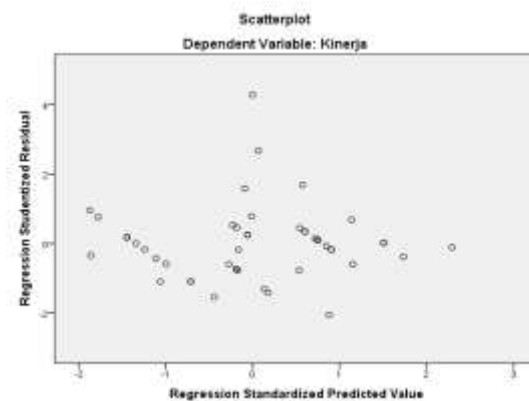
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono (2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 5.2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

## 3. Hasil dan pembahasan

### 3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.298	4.054		-.320	.750
Kematangan emosional	.284	.081	.303	3.525	.001
Kualitas kehidupan kerja	.584	.087	.591	6.740	.000
Motivasi kerja	.172	.059	.226	2.896	.006

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 5, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -1.298 + 0.284X_1 + 0.584X_2 + 0.172X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- 1) Nilai kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara sebesar -1.298,

dengan ketentuan nilai dari variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) diabaikan.

- 2) Nilai koefisien regresi  $X_1$  (kematangan emosional) mempunyai nilai positif yaitu 0.284, hal ini menunjukkan bahwa variabel kematangan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

- 3) Nilai koefisien regresi  $X_2$  (kualitas kehidupan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.584, hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 4) Nilai koefisien regresi  $X_3$  (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.172, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

### 3.2. Pengaruh Kematangan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

Untuk mengetahui pengaruh kematangan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 6, Pengaruh sikap emosional terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.298	4.054		-.320	.750
Kematangan emosional	.284	.081	.303	3.525	.001

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.525. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $48 - 2 = 46$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.013. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.525 > 2.013$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.001 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kematangan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara. Besarnya pengaruh variabel kematangan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara sebesar 0.303 atau

30.30%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Adlina (2014) yang mana menyatakan kematangan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini adalah jika kematangan emosional pegawai dalam bekerja sehari-hari baik, maka kinerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya jika kematangan emosional pegawai dalam bekerja tidak baik, maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara akan turun.

### 3.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 7, Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.298	4.054		-.320	.750
Kualitas kehidupan kerja	.584	.087	.591	6.740	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.740. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $48 - 2 = 46$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.013. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.740 > 2.013$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kualitas kehidupan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara. Besarnya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara sebesar 0.591 atau 59.10%. Hasil

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Majundar (2012), dan Taghavi (2014), yang mana kesemuanya menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini adalah jika kualitas kehidupan kerja pegawai dalam bekerja dalam kondisi baik, maka kinerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya jika kualitas kehidupan dalam kondisi tidak baik, maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara akan turun.

### 3.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 8, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.298	4.054		-.320	.750
Motivasi kerja	.172	.059	.226	2.896	.006

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.896. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $48 - 2 = 46$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.013. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.896 > 2.013$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.006 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara sebesar 0.226 atau 22.60%. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian Ali et.al. (2016), dan Brahmasari et.al (2008), yang mana kesemuanya menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja sehari-hari, maka kinerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang tidak baik dalam bekerja sehari-hari, maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara akan turun.

### 3.5. Pengaruh Kematangan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara

Untuk mengetahui pengaruh kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara digunakan uji-F.



Tabel 9. Pengaruh kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.303	3	122.768	43.319	.000 <sup>a</sup>
	Residual	124.697	44	2.834		
	Total	493.000	47			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9, di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43.319. 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  $48 - 4 = 44$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.58. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43.319 > 2.58$ ) dan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

### 3.6. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Adjusted Rsquare*.

Tabel 10. Model summary<sup>b</sup> pengaruh kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.730	1.68346

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 5.23 diatas diperoleh nilai *Adjusted Rsquare* ( $r^2$ ) sebesar 0.730. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara dapat diterangkan oleh variabel kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### 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 Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 2) Variabel kualitas kehidupan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- 3) Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

- 4) Variabel kematangan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adlina Setiani (2014), Kualiatas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Intervening Variabel, e-Journal adbisnis Fisip Unmul.ac.id
- Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta
- 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
- Dessler, Gary. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- 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.
- 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
- 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, 13<sup>th</sup> 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
- Stone, Raymond., (2005) Human Resource Management, Fifth Edition, Australia, John Wiley & Sons
- Suryana Sumantri (2011). Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjadjaran

- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Taghavi, Safura., Ebrahimzadeh, Fariman., Bhrmazdh, 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
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- 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