

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* DAN *EMOTIONAL QUOTIENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan PT Home Center Indonesia “Informa” Cabang Kudus)



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen

**Disusun Oleh :
ADITYA EKA PRANATA
NIM : 12191052**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
BANK BPD JATENG
2023**

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* DAN *EMOTIONAL QUOTIENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan PT Home Center Indonesia “Informa” Cabang Kudus)

Aditya Eka Pranata

12191052

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

aditya.eka007@gmail.com

Abstrak

Era globalisasi membentuk persaingan dunia bisnis semakin ketat, PT Home Center Indonesia (PT HCI) menentukan strategi agar mampu bersaing. Namun, strategi yang telah ditetapkan menimbulkan konflik internal di lingkungan kerja. Adanya konflik internal menyebabkan dugaan penurunan pencapaian kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat analisis pengaruh *adversity quotient* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Home Center Indonesia Cabang Kudus. Penelitian bersifat kuantitatif dan jumlah sample sebanyak 55 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Analisis dan perhitungan menggunakan *software SmartPLS 4*. Hasil dari penelitian ini adalah *adversity quotient*, *emotional quotient* dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada pengaruh tidak langsung, *adversity quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dan secara tidak langsung *emotional quotient* juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: *adversity quotient*, *emotional quotient*, *motivasi kerja*, *kinerja karyawan*

Abstract

*The era of globalization has made competition in the business world increasingly fierce, PT Home Center Indonesia (PT HCI) determines a strategy to be able to compete. However, the strategy that has been set creates internal conflict in the work environment. The existence of internal conflicts led to allegations of decreased performance achievement. This study aims to analyze the effect of *adversity quotient* and *emotional quotient* on employee performance through work motivation as an intervening variable. The object of this research is the employees of PT Home Center Indonesia, Kudus Branch. This research is quantitative and the number of samples is 55 respondents. The sampling technique used is saturated sampling technique. Analysis and calculations using SmartPLS 4 software. The results of this study are *adversity quotient*, *emotional quotient* and work motivation partially have a positive effect on employee performance. In the indirect effect, the *adversity quotient* has a positive effect on employee performance through work motivation. And indirectly *emotional quotient* also has a positive effect on employee performance through work motivation.*

Keyword: *adversity quotient*, *emotional quotient*, *work motivation*, *employee performance*

1.1. Pendahuluan

Era globalisasi membentuk persaingan dunia bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan harus mampu mengambil keputusan dalam menentukan strategi yang tepat agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Keberlangsungan organisasi tidak lepas dari baiknya kinerja pegawai (Azis, 2021). Karyawan juga perlu memiliki kemampuan untuk dapat menghadapi situasi-situasi penghambat menjadi peluang, ini disebut dengan *adversity quotient* (Stoltz, 2000). *adversity quotient* berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai (Meiyrdayanti & Askafi, 2021). Selain *adversity quotient*, hal lainnya yang mampu berpengaruh terhadap kinerja satu diantaranya adalah *emotional quotient* (Sabir et al., 2023), kecerdasan ini melibatkan kemampuan seseorang untuk mengenali dan melihat perasaan sosial dan emosi yang terdapat di diri orang lain (Octavia et al., 2020). Namun Borman (2021) menyatakan bahwa *emotional quotient* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, perbedaan hasil ini dikarenakan adanya perbedaan objek penelitian serta model penelitian. Selain *emotional quotient*, motivasi kerja juga mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Goni et al., 2021) karena berdampak pada bagaimana seseorang berperilaku dan berfungsi sebagai faktor pendorong untuk bertindak ke arah yang lebih optimal. (Andika, 2019). Motivasi kerja juga memiliki hubungan dengan *adversity quotient* dalam memediasi kinerja (Meiyrdayanti & Askafi, 2021). Selain itu terdapat *emotional quotient* yang mempengaruhi kinerja melalui motivasi (Sabir et al., 2023).

PT Home Center Indonesia (PT HCI) atau dikenal dengan Informa merupakan perusahaan *furniture* rumah serta gaya hidup. PT HCI (Informa) Kudus menentukan target penjualan berupa target *store* dan target pribadi setiap bulannya untuk masing-masing karyawan sebagai upaya untuk memenuhi target penjualan *store* yang ideal, namun strategi ini berdampak pada persaingan internal karyawan di *store* Informa Kudus karena setiap individu memiliki tanggung jawab terhadap penilaian kinerja masing-masing dan pendapatan insentif, sehingga setiap karyawan berupaya untuk bisa menutup target pencapaian pribadi. Adanya konflik internal antar karyawan tidak kunjung diantisipasi oleh manajemen dan cenderung memperhatikan strategi diskon dan bonus untuk *customer*. Data pencapaian yang dimiliki PT HCI atau dikenal dengan Informa dalam 4 bulan terakhir menunjukkan adanya inkonsistensi pencapaian penjualan sesuai pada tabel 1.

Tabel 1. Pencapaian Store Informa Kudus

Periode Bulan	Periode Tahun	Pencapaian	Target
Desember	2022	Rp4.003.877.399	Rp3.566.560.000
Januari	2023	Rp3.515.745.013	Rp3.566.560.000
Februari	2023	Rp3.065.637.396	Rp3.566.560.000
Maret	2023	Rp3.624.555.009	Rp3.866.560.000

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 1. menunjukkan perusahaan mengalami kesulitan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan bahkan tercatat hanya di bulan Desember tahun 2022 yang melampaui target dengan optimal. Kesulitan dalam mencapai terget tersebut tentu dapat berpengaruh pada target pencapaian individu. Untuk itu karyawan PT HCI memerlukan kemampuan *adversity quotient* dengan harapan dapat mengatasi masalah serta tangguh dalam menghadapi persaingan yang terjadi di *store* Informa Kudus. Selain itu setiap karyawan tentu membutuhkan kemampuan terbaik untuk melayani pelanggan yang datang, peran *emotional quotient* dibutuhkan agar karyawan mampu membaca perasaan serta emosi pelanggan sehingga diharapkan karyawan dapat membuat pelayanan dan keputusan terbaik bagi pelanggan. Dengan adanya fenomena, gap dan belum adanya penelitian serupa di

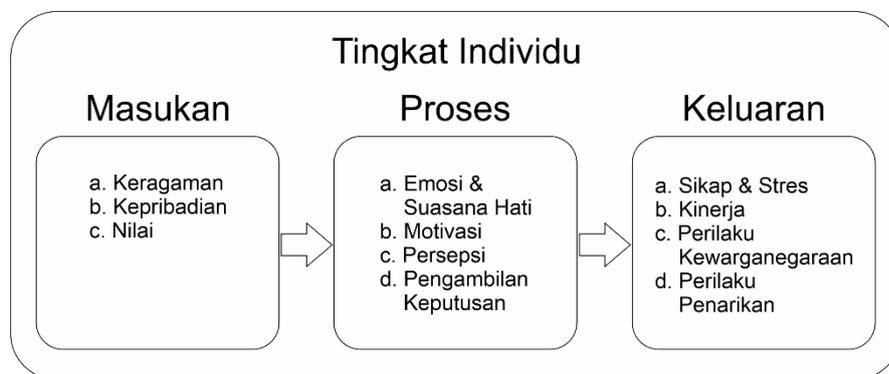
lingkungan PT HCI (Informa) Kudus, peneliti ingin mengungkapkan mengenai *adversity quotient* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja sebagai intervening.

Mempertimbangkan latar belakang masalah yang telah disebutkan, Berikut adalah uraian pertanyaan masalah (i) apakah *adversity quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (ii) apakah *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (iii) apakah *adversity quotient* berpengaruh terhadap motivasi kerja, (iv) apakah *emotional quotient* berpengaruh terhadap motivasi kerja, (v) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (vi) apakah *adversity quotient* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan (vii) apakah *emotional quotient* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2. Kajian Pustaka

2.1 *Organizational Behavior Theory*

Dasar penelitian ini menggunakan *Organizational Behavior Theory* oleh Robbins & Judge (2021) yang membicarakan soal perilaku organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada gambar 1 adalah kerangka perilaku organisasi pada tingkat individu.



Gambar 1. Kerangka Perilaku Organisasi Tingkat Individu

Teori ini terdapat tiga bagian penting yaitu *input* (masukan), proses dan *output* (keluaran). Masukan berisi tentang kondisi dan situasi awal untuk memulai proses, kemudian proses merupakan serangkaian tindakan dan keputusan individu dalam mencapai keluaran atau hasil akhir yang diprediksi dan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel lain. Pada penelitian ini, terdapat *adversity quotient* yang mewakili poin persepsi serta pengambilan keputusan, *emotional quotient* yang mewakili poin emosi & suasana hati, serta variabel motivasi yang mewakili poin motivasi. Variabel tersebut akan memiliki pengaruh pada hasil akhir sebuah proses dalam komponen keluaran yaitu kinerja.

2.2 *Adversity Quotient*

Adversity quotient dikembangkan untuk pertama kali oleh Stoltz (2000). *Adversity quotient* adalah kemampuan atau kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi hambatan atau kesulitan dan sanggup bertahan hidup. Secara singkat, Stoltz (2005) menjelaskan *adversity quotient* sebagai kapasitas seseorang untuk menghadapi kesulitan dan mampu memanfaatkan kesulitan tersebut melalui kecerdasan yang dimiliki sehingga menghasilkan sebuah tantangan untuk menyelesaikan kesulitan tersebut. Terutama dalam hal pencapaian tujuan, ambisi, impian serta kepuasan pribadi dari tugas atau aktifitas itu sendiri. (Stoltz, 2000) dalam bukunya mengelompokkan empat indikator yang menyusun *adversity quotient*, yaitu, (1) Kendali Diri atau *Control*, merupakan kemampuan seseorang

dalam melihat secara positif suatu keadaan serta mampu mengendalikan respon dari situasi tersebut, (2) Asal-usul dan Pengakuan atau *Origin & Ownership*), adalah kapasitas seseorang untuk mengekspresikan emosinya dan keberanian untuk menerima konsekuensi dari keadaan saat ini, (3) Jangkauan atau *Reach*, merupakan kemampuan seseorang dalam menjangkau dan membatasi masalah hingga tidak melibatkan hal-hal atau bidang-bidang lainnya, (4) Daya Tahan atau *Endurance*, ketika dihadapkan keadaan tertekan, individu tersebut mampu melihat persepsi kesulitan dan kekuatan untuk menyikapi situasi sulit tersebut dengan melahirkan ide pengatasan masalah sehingga penyelesaian masalah dapat terwujud dengan ketegaran hati serta keberanian yang dimiliki oleh individu tersebut.

2.3 *Emotional Quotient*

Emotional quotient menurut Goleman (2000) merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan kecerdasannya. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Kemampuan seseorang atau individu dalam mengendalikan emosi, memotivasi diri sendiri, mengendalikan stress dan tekanan dalam dunia kerja merupakan ciri khas seseorang yang memiliki *emotional quotient* (Hakim & Anggraeni, 2019). Kecerdasan emosional yang dikembangkan dengan baik berkemungkinan besar dalam meraih kesuksesan dalam hidup, mereka mampu menguasai pola pikir dan kebiasaan yang mendorong agar lebih produktif (Dwiputra & Astika, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Hanah (2019) membagi indikator *emotional quotient* menjadi 5 kelompok yang membangun *emotional quotient* yaitu:

1. *Self Awareness* atau kesadaran diri, merupakan kemampuan seseorang dalam mengetahui perasaan yang ada di dalam dirinya, serta dapat menggunakannya untuk menciptakan keputusan bagi diri sendiri.
2. *Self Management*, merupakan kemampuan seseorang dalam menangani dan mengontrol emosi dirinya sendiri.
3. *Motivation*, merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan semangat dan energi dalam usaha untuk menciptakan dan mencapai situasi yang lebih baik.
4. *Social Awareness* atau empati, merupakan kemampuan seseorang untuk merasakan dan juga memahami apa yang dirasakan oleh orang lain, menciptakan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai macam tipe individu.
5. *Social Skills*, atau kemampuan sosial, merupakan kemampuan individu dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu mempertahankan dan menciptakan kondisi hubungan orang lain dengan baik. Kemampuan ini dapat mempengaruhi, memimpin, serta menyelesaikan konflik dan dapat bekerja sama dalam sebuah tim atau organisasi.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya (Maslow, 2017). Maslow mengungkapkan bahwa manusia dapat mencapai motivasinya jika memenuhi kebutuhan dalam hidup. Motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dapat juga disebut sebagai pendorong, pendukung, keinginan atau kepuasan yang bisa membangkitkan semangat seseorang sehingga dapat bertindak dan melakukan hal-hal yang mengarah pada hasil yang optimal (Andika, 2019). Menurut Adha et al., (2019) motivasi kerja adalah adanya dorongan dan kegairahan kerja pada seseorang untuk mau bekerja secara efektif, bekerja sama, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (Huda, 2020), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu (1) Prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung jawab, (4)

Peluang untuk maju, (5) Kepuasan kerja itu sendiri, (5) Pengembangan karir. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal seseorang atau individu untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melakukan suatu pekerjaan di dalam perusahaan, akan lebih baik jika setiap karyawan memiliki motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi kerja, maka karyawan akan mempunyai dorongan atau keinginan untuk bekerja, dengan begitu bekerja akan menjadi lebih semangat.

Penelitian yang dilakukan oleh Silaban (2022), mengidentifikasi tiga indikator bentuk motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

1. *A need for achievement*, adalah kebutuhan untuk mendapatkan prestasi atau pencapaian.
2. *A need for affiliation*, adalah kebutuhan untuk berafiliasi atau menjadi bagian dari suatu kelompok.
3. *A need for power*, adalah kebutuhan untuk mencapai kekuasaan.

Tanpa terpengaruh oleh jenis kelamin, umur dan budaya, manusia mempunyai tiga pendukung motivasi, dan salah satu diantaranya akan menjadi pendukung motivasi yang dominan. Motivasi yang dominan ini dipengaruhi oleh pengalaman hidup dan budaya yang akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan standar kinerja perusahaan dan tugas yang dibebankan kepadanya (Kawiana, 2020). Pencapaian kinerja tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam upaya mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan etika, moral dan budaya kerja dalam perusahaan (Syardiansah, 2020). Terdapat alasan untuk melakukan penilaian kerja karyawan, penilaian kinerja dapat dijadikan dasar dalam penyusunan sebuah rencana untuk memperbaiki kekurangan yang ditemukan selama proses penilaian.

Mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa indikator (Silaban, 2022), indikator tersebut diantaranya yaitu:

1. *Task Performance*, merupakan performa dan efektifitas karyawan saat melaksanakan serta mengeksekusi tugas.
2. *Adaptive Performance*, kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, mampu menciptakan situasi kerja yang dinamis,
3. *Contextual Performance*, berkaitan dengan kerjasama tim, kesetiaan dan keteguhan tekad. Kinerja kontekstual berkaitan dengan perasaan dan sudut pandang yang dianut karyawan.

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan.

Adversity quotient merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi serta menyelesaikan situasi penghambat dan mampu mengubah masalah yang ada menjadi sebuah peluang (Stoltz, 2000). Kemampuan ini dapat memberitahukan bagaimana seseorang mampu bertahan, menemukan penyelesaian dan solusi masalah yang dihadapinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2018), menyatakan *adversity quotient* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1 : *Adversity quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6.2. Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan.

Emotional quotient sering disebut juga sebagai kecerdasan emosional, kemampuan mengembangkan dan mengasah ketajaman rasa yang dibutuhkan sebagai modal dalam membangun sosial, yakni berupa hubungan atau relasi dengan orang lain yang memungkinkan sebuah organisasi atau komunitas dapat berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama, pernyataan tersebut diutarakan oleh Ratnasari et al. (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Sabir et al. (2023) menyatakan *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : *Emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6.3. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Motivasi Kerja.

Adversity quotient dapat membantu seseorang yang memiliki kemampuan tersebut untuk meningkatkan motivasinya agar mampu menyelesaikan tantangan atau masalah yang sedang dihadapinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2018) berpendapat, *adversity quotient* secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang serupa juga terjadi pada penelitian (Meiyrdayanti & Askafi, 2021) yang berpendapat *adversity quotient* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

H3 : *Adversity quotient* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2.6.4. Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Motivasi Kerja.

Emotional quotient atau kecerdasan emosional juga membantu meningkatkan motivasi setiap karyawan, hal ini dibuktikan oleh Widyastuti & Pranitasari (2019) yang berpendapat, *emotional quotient* mempunyai hubungan erat terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sabir et al. (2023) dimana *emotional quotient* mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H4 : *Emotional quotient* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2.6.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi mampu mempengaruhi perilaku manusia, dapat disebut juga sebagai sebagai pendorong, pendukung, keinginan atau kepuasan yang bisa membangkitkan semangat seseorang sehingga dapat bertindak dan melakukan hal-hal yang mengarah pada hasil yang optimal (Andika, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Wanta et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6.6. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Seperti penjelasan yang telah diutarakan di atas terkait *adversity quotient*, motivasi dan kinerja karyawan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh satu sama lain secara parsial. Hal tersebut telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Meiyrdayanti & Askafi (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung *adversity quotient* terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

H6 : *Adversity quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

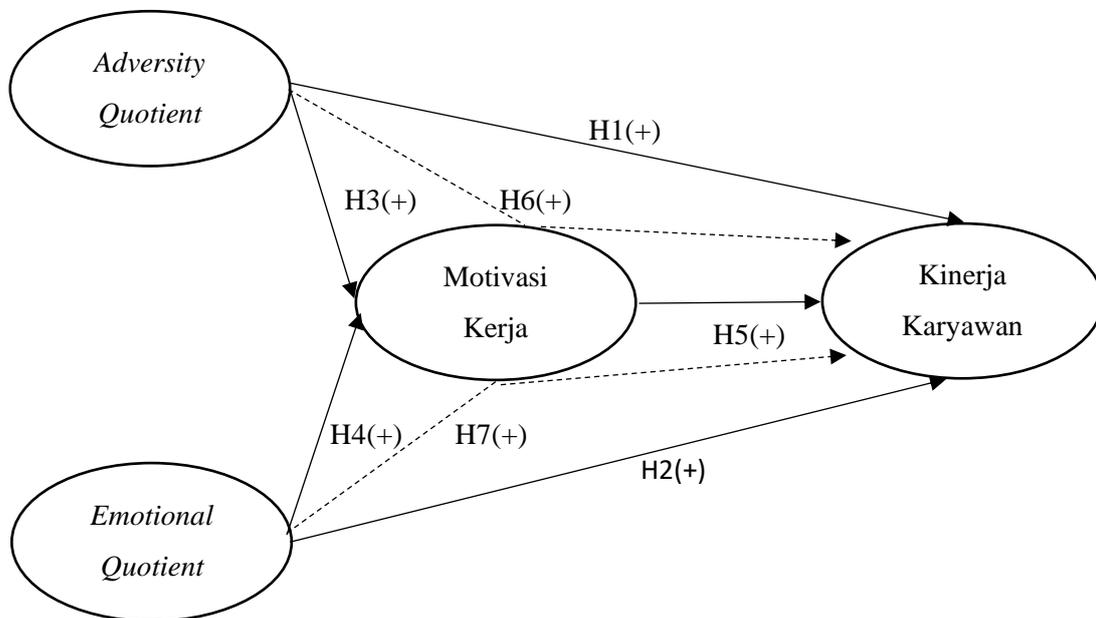
2.6.7. Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Emotional quotient sebagai kecerdasan yang menyinggung perasaan hati seseorang juga memiliki keterikatan dengan motivasi karyawan, dengan kemampuan mengelola perasaannya maka motivasi seseorang tersebut juga dapat meningkat, hal ini telah diungkapkan pada penelitian Sabir et al. (2023) dimana *emotional quotient* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja secara parsial, dan *emotional quotient* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial Widyastuti & Pranitasari (2019).

H7 : *Emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian digunakan untuk mempermudah dalam memahami pengaruh antar masing masing variabel independen yaitu *adversity quotient* dan *emotional quotient* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari setiap subjek yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Home Center Indonesia (Informa) cabang Kabupaten Kudus sebanyak 55 orang.

3.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan sampel, jumlah sampel yang baik dan layak pada penelitian adalah berjumlah 30 hingga 500 responden (Sugiyono, 2019).

Teknik sampling adalah proses dalam menyeleksi sejumlah subjek dari seluruh populasi yang akan diteliti untuk digunakan sebagai sampel, dengan memahami karakter dan sifat dari subjek yang akan dijadikan sampel (Handayani, 2020). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Pemilihan teknik ini disebabkan karena jumlah populasi yang akan dijadikan penelitian relatif kecil atau kurang dari 100 orang.

3.3. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen, dependen dan intervening. Pada variabel independen terdapat variabel *adversity quotient* dan *emotional quotient*, kemudian variabel dependen terdapat variabel kinerja karyawan, dan yang terakhir variabel intervening menggunakan variabel motivasi kerja.

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p><i>Adversity Quotient (X₁)</i> kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan mampu memanfaatkan kesulitan tersebut melalui kecerdasan yang dimiliki sehingga menghasilkan sebuah tantangan untuk menyelesaikan kesulitan tersebut. (Stoltz, 2005)</p>	Kendali Diri (<i>Control</i>).	Mampu mengendalikan diri saat menghadapi masalah di lingkungan kerja.	Likert
	Asal-usul dan Pengakuan (<i>Origin & Ownership</i>).	Mampu menemukan dan menerima penyebab atau sumber masalah di lingkungan kerja.	
	Jangkauan (<i>Reach</i>).	Mampu membatasi masalah di lingkungan kerja.	
	Daya Tahan (<i>Endurance</i>).	Mampu melihat persepsi lain dalam masalah di lingkungan kerja dan memberikan keputusan atas masalah tersebut.	
<p><i>Emotional Quotient (X₂)</i> Kemampuan seseorang atau individu dalam mengendalikan emosi, memotivasi diri sendiri, mengendalikan stress dan tekanan dalam dunia kerja. (Hakim & Anggraeni, 2019)</p>	<i>Self Awareness</i> .	Mampu mengenali emosi diri sendiri dalam kondisi apapun saat bekerja.	Likert
	<i>Self Management</i> .	Mampu mengatur emosi sebelum mengambil keputusan.	
	<i>Motivation</i> .	Mampu memberikan semangat untuk diri sendiri.	
	<i>Social Awareness</i> .	Mampu merasakan apa yang dirasakan rekan kerja.	
	<i>Social Skills</i> .	Mampu membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	

<p>Motivasi Kerja (Z) Adanya dorongan dan kegairahan kerja pada seseorang untuk mau bekerja secara efektif, bekerja sama, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Adha et al., 2019)</p>	<p><i>A need for achievement.</i></p>	Memiliki keinginan memperoleh prestasi di lingkungan kerja.	Likert
	<p><i>A need for affiliation.</i></p>	Memiliki keinginan untuk menjadi bagian dalam jajaran karyawan dengan pencapaian terbaik atau mendapatkan pengakuan dari perusahaan	
	<p><i>A need for power.</i></p>	Memiliki keinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi di lingkungan kerja.	
<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kinerja perusahaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Kawiana, 2020)</p>	<p><i>Task Performance.</i></p>	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	Likert
	<p><i>Adaptive Performance.</i></p>	Mampu menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan.	
	<p><i>Contextual Performance.</i></p>	Mampu bekerjasama dengan tim atau rekan kerja.	

Sumber: Data diolah (2023)

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu dengan cara memberikan kuesioner dalam bentuk *google form* kepada karyawan PT Home Center Indonesia (Informa) Kudus. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan memberikan nilai pada kategori pertanyaan dengan memilih nomor pada salah satu kolom yang dianggap paling mewakili kondisi responden. Kuesioner yang digunakan menggunakan pendekatan skala likert, dimana setiap pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software SmartPLS* versi 4. *Partial Least Square* dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga penelitian berbasis PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Selain ini PLS juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel, sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif.

3.5.1. Uji Validitas

Validitas adalah instrument yang dipakai untuk mengukur data yang didapatkan benar-benar data valid atau sudah tepat. (Sugiyono, 2019), menyatakan bahwa uji validitas berguna untuk menentukan valid atau tidaknya kuesioner. Terdapat

beberapa alur pengujian yang akan dilalui, yaitu *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)* dan *discriminant validity*.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi responden dalam item pertanyaan pada kuesioner. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat melalui *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dimana suatu variabel boleh dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,7$.

3.5.3. Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model menunjukkan gambaran hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Model struktural dinilai menggunakan R-Square untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2018).

3.5.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modelin* (SEM) dengan *SmartPLS*. Uji tersebut melihat hasil dari *bootstrapping*, menghitung t-statistik beserta nilai probabilitasnya. Hipotesis menyatakan diterima apabila t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 (α 5%), dan nilai probabilitas dapat dilihat, hipotesis dapat diterima (H_a) jika nilai $p < 0,05$ (Ghozali, 2018).

3.5.5. Uji Efek Mediasi dengan Metode *Variance Accounted For (VAF)*

Uji VAF berfungsi untuk melihat efek mediasi antara variabel independent dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Apabila nilai VAF di atas 80%, maka peran variabel berfungsi sebagai pemediasi penuh (*full mediation*). Variabel dikatakan sebagai pemediasi parsial jika nilai VAF mempunyai persentase antara 20% hingga 80%, namun apabila nilai VAF kurang dari 20% dapat dinyatakan hampir tidak ada efek mediasi.