

SEMINAR HASIL

PENELITIAN

Universitas **Bina
Darma** 
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

PALEMBANG

7 SEPTEMBER 2016

Universitas **Bina
Darma** 

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
PENGARUH INDEPENDENSI, OBYEKTIVITAS, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA SELATAN	
Alfarabi Davinci Putra dan Muhammad Titan Terzaghi	1
PENGARUH MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAn terhadap Peringkat Obligasi	
Iif Novia Sarifa dan Citra Indah Merina	11
PERBANDINGAN INCOME SMOOTHING SEBELUM DAN SESUDAH KONVERGENSI IFRS PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BEI	
Agus Hermawan dan Siti Nurhayati Nafsiah.....	19
PENGARUH KINERJA LINGKUNGAN, KINERJA KEUANGAN DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE	
Depriani dan Verawaty	28
PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EXTERNAL PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA	
Rizka Amanda Ramadhani dan Ade Kemala Jaya	37
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERINGKAT OBLIGASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TEDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	
Jeffry Pratama Elvandry dan Andrian Noviardy	46
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014)	
A.Qodar Ramadhan dan Poppy Indriani.....	57
EFEKTIFITAS KONTRIBUSI PAJAK MINERAL BUKAN LOGAM BATUAN TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DAERAH PADA DISPENDA PALEMBANG	
Risa Ria Astuti dan H. Hasan Kuzery.....	70
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUDI BAKTI PRIMA	
Jayadi Purwantoro dan Asmanita.....	77

PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK YUDHA BHAKTI, TBK PALEMBANG Sarmudi dan Gagan Ganjar Resmi.....	87
PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KOTA PALEMBANG Fitri Wulandari dan Trisninawati.....	96
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATRA SELATAN Yoga Adi Pratama dan Amirudin Syarif.....	108
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN Rendy Agung Setiawan dan Efan Elpanso	118
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA JASA KERETA API PADA PT. KERETA API PALEMBANG Kurniawan Wahyudi dan Mukran Roni.....	128
PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI WANITA DI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATRA SELATAN M. Septi Yaldi dan Dina Mellita.....	137
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA Nora Adriani dan Septiani Fransisca	146
ANALISIS KEMAMPUAN DALAM MEMPREDIKSI BOND RATING PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA Yusmaita Amalia dan Henni Indriyani	158
PERLAKUAN PERPAJAKAN (PAJAK PERTAMBAHAN NILAI DAN PAJAK PENGHASILAN) ATAS DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH TAHUN ANGGARAN 2015 PADA SMP NEGERI 34 PALEMBANG Nyimas Aisyah A.N dan Yeni Widyanti.....	167
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) PALEMBANG Achmad Deska Kusuma dan Hardiyansyah.....	178
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWATI PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK PALEMBANG Eka Purnama Sari dan Heriyanto.....	188

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN WAJIB PAJAK DI KANTOR UPTD SAMSAT PALEMBANG M.Dicky Nugraha dan Wiwin Agustian	198
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) SEKTOR KERAMASAN PALEMBANG Inike Anggun Cahyani dan Irwan Septayuda	207
PENGARUH DIVIDEND PAYOUT RATIO DAN DEBT TO ASSETS RATIO TERHADAP PEMBELIAN KEMBALI SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2016 Yolanda Lara Sati dan Fitriasuri	219
PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RR JAYA ABADI PALEMBANG Ari Anggara dan Rabin Ibnu Zainal.....	228
PENGARUH BRAND IMAGE TERHADAP LOYALITAS PENGGUNA SMARTPHONE SAMSUNG ANDROID (STUDI PADA MAHASISWA BINA DARMA PALEMBANG) Apris dan Emi Suwarni	240
ANALISIS POTENSI PENERIMAAN, EFEKTIVITAS DAN TAX EFFORT PAJAK PENERANGAN JALAN TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH KOTA PRABUMULIH Desi Rahmawati dan Rolia Wahasusmiah	253
ANALISIS PERSEPSI KEPUASAN PELANGGAN ATAS KUALITAS PELAYANAN DAN KETERSEDIAAN BARANG PADA LIMA ALFAMART TOKO DI KOTA PALEMBANG Hariana Tambunan dan Lin Yan Syah.....	261

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) SEKTOR KERAMASAN PALEMBANG

Inike Anggun Cahyani¹⁾, Irwan Septayuda²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang

Sur-el : Inikeangguncahyani60@gmail.com¹, irwan.septayuda@binadarma.ac.id²

Abstract : PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan is a company engaged in the field of electricity power. This study discusses the variables-variables that affect the performance of the PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan. Variables - variables that will be analyzed is the emotional intelligence and motivation. The study population was PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan. Samples used as many as 50 by using certain characteristics. Hypothesis testing results show that emotional intelligence and motivation variables affect the performance. The R² only 53,4 %, which means 46,6 % is the influence of variables- other variables that explain the performance of the company.

Keywords : Effect, Emotional Intelligence, Motivation, Performance

Abstrak : PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang tenaga listrik. Penelitian ini membahas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan. Variabel-variabel yang akan dianalisis adalah kecerdasan emosional dan motivasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan. Sampel yang digunakan sebanyak 50 dengan menggunakan karakteristik tertentu. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai R² hanya sebesar 53,4 % yang berarti 46,6% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lainnya yang menjelaskan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Pengaruh, Kecerdasan Emosional, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pada awal sejarahnya manusia dapat memperdayakan suatu sumber daya alam yaitu tenaga air, sumber energi ini digunakan untuk pertukangan dan pengalihan. Perkembangan selanjutnya awal abad 13 suatu bentuk energi baru yaitu batubara memperkaya spektrum jenis-jenis energi yang dimanfaatkan manusia, walaupun pemanfaatannya masih sebatas memasak dan pemanasan. Pada abad 18 telah ditemukan mesin uap yang menggunakan batubara sebagai sumber energi. Penemuan ini memberi semangat revolusi industri di Eropa yang dimulai dari Inggris dimana energi telah

digunakan secara besar-besaran. Pada awal abad 19 suatu bentuk energi lain muncul yaitu minyak bumi, yang berperan dalam bidang pemanasan dan penerangan. Pada abad ke 19 suatu bentuk energi yang lain dari sebelumnya yaitu listrik sebagai sekunder yang mula-mula memakai batubara sebagai bahan bakar utama untuk membangkitkannya. Perkembangan selanjutnya pada abad ke 20 terlihat adanya pembangkit tenaga listrik dengan unit-unit termis yang memakai batubara, minyak bumi, gas bumi. Kemudian selanjutnya sumber daya energi air mulai digunakan untuk pembangkit tenaga listrik. Pada awal abad 20 selanjutnya mulai

dikenal dengan energi panas bumi untuk pembangkit tenaga listrik. Menjelang pertengahan abad ke 20 energi Nuklir mulai dimanfaatkan untuk pembangkit tenaga listrik dalam unit-unit yang besar dan penggunaan lainnya, misalnya Bom Nuklir, Kapal Selam Nuklir. Energi Surya sudah dipandang oleh orang sebagai energi alternatif yang cukup potensial, karena energi surya tidak mungkin habis.

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Konsumsi listrik Indonesia secara rata - rata adalah 473 kWh/kapita pada 2003. Angka ini masih tergolong rendah dibandingkan rata rata konsumsi listrik dunia yang mencapai 2215 kWh/kapita (perkiraan 2005). Dalam daftar yang dikeluarkan oleh *The World Fact Book*, Indonesia menempati urutan 154 dari 216 negara yang ada dalam daftar. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. PLN Pembangkitan Sektor Keramasan adalah salah satu bagian dari PLN yang disertai tugas melaksanakan produksi

listrik untuk Sumatera Bagian Selatan dengan mesin – mesin pembangkit yang tersedia serta menyalurkannya ke PLN UPT (Unit Pembagi Transmisi) melalui jaringan transmisi.

Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan, kecerdasan (intelijen) mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan. Salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Namun di sejumlah organisasi, apakah itu organisasi perusahaan, pemerintah, sosial politik, maupun pendidikan, kecerdasan emosional seringkali tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor kinerja, bahkan cenderung dimarjinalkan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya.

Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut ditandai antara lain dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan. Kecerdasan Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi. Menurut Goleman, kecerdasan

emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tututan dan tekanan lingkungan (Goleman, 2000 :180). Kemampuan tersebut berupa kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Salovey dan Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Goleman secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian ini komponen kecerdasan emosional yang digunakan adalah komponen kecerdasan emosional menurut Goleman (2002:63) :

a. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu. kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri.

b. Pengaturan Diri

Goleman mendefinisikan pengaturan diri dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda

kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Empati

Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

d. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling penting dalam *Emosional Intelligence*.

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Mangkunegara (2007:93) pengertian motif dan motivasi adalah motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan

lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Kerlinger dan Elazar dalam Cut Zurnali (2004). menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari:

1. Motif

Motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertindak laku atau bersikap tertentu.

2. Harapan.

Mengacu pada pendapat Victor Vroom, mengemukakan bahwa ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau *outcome* yang menarik.

3. Insentif .

Insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka

kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Kinerja (*performmance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69).

Menurut Wibowo (2010:101) terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif*. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya

diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari

kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas adapun masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan, apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan, dan apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan

Tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan, dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Sektor Keramasan

2. METODOLOGI PENELITIAN

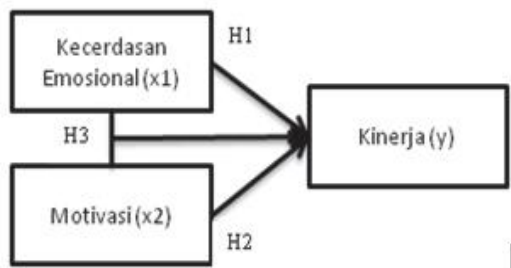
2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Sektor Keramasan yang beralamat di

Jalan Abikusno Cokrosuyoso No. 24 (Kertapati), Palembang, Sumatera Selatan.

2.2 Kerangka Konseptual

Penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja, pengumpulan data diperoleh dari hasil kuesioner yang di bagikan ke karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai bahan penulisan penelitian ini meliputi data primer dan data skunder :

A. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan dan langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang di cari.

1. Kuesioner

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan karena data yang diperoleh akan dijadikan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket kuesioner.

2. Riset operasional

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari masalah – masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku – buku pedoman yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

B. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya . data skunder biasanya berwujud data komunikasi atau data laporan yang telah tersedia. Antara lain buku – buku, laporan – laporan yang berkenaan dengan masalah perusahaan.

2.4 Populasi dan Sampel

1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peniliti untuk untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero)

2 Sampel

Menurut Arikunto (2002:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti) Selanjutnya Arikunto (2002:112) memberikan penjelasan apabila populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi, sedangkan jika populasinya besar maka diambil diantara 10% dan 15% atau 20% dan 25%

Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Dari 50 orang semuanya dijadikan sampel dimana sebagai sampel uji coba sebanyak 10 orang dan sebagai sampel penelitian 40 orang.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif Kuantitatif Menurut Sugiyono (2013) Analisis Kuantitatif adalah teknik analisis dan dengan menggunakan angka – angka yang diperoleh dari data kuesioner yang akan menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.6 Uji Instrumen

Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (*Validity*) dan keandalan (*Reliability*). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrumen (alat) tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur dan prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (bias) oleh waktu dan tempat.

1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Sugiono: 2013). Untuk memperoleh instrumen yang valid dalam penelitian ini, peneliti membuat kuesioner sesuai dengan indikator variabel penelitian. Alat analisisnya dalam penelitian ini adalah analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi,

dan uji signifikansi : uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f) yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006), Reliabilitas atau keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas dari kesalahan) dan arena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Dalam penelitian ini dipakai metode *Cronbach Alpha*, yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Cronbach Alpha*. Dalam program SPSS, apabila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,5 maka instrument dinyatakan reliabel.

2.7 Teknik Analisis

Analisis Regresi

Analisis regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi dimasa yang akan datang berdasarkan informasi yang sekarang dimiliki agar memperkecil kesalahan.

Analisis Regresi Linear

Regresi linear adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen; respon; Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, prediktor, X). Apabila banyaknya variabel bebas hanya ada satu, disebut sebagai regresi linier sederhana, Apabila terdapat lebih

dari 1 variabel bebas, disebut sebagai regresi linier berganda.

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Persamaan umumnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (2.1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta, bila $X_1, X_2 = 0$ maka
 $Y = a$

b = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Motivasi

Kegunaan Regresi Linear

Analisis regresi setidak - tidaknya memiliki 3 kegunaan, yaitu untuk tujuan deskripsi dari fenomena data atau kasus yang sedang diteliti, untuk tujuan kontrol, serta untuk tujuan prediksi.

Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi ialah suatu pengukuran statistik kovariansi atau asosiasi antara dua variabel. Jika koefisien korelasi ditemukan tidak sama dengan nol (0), maka

terdapat ketergantungan antara dua variabel tersebut. Jika koefisien korelasi ditemukan +1, maka hubungan tersebut disebut sebagai korelasi sempurna atau hubungan linear sempurna dengan kemiringan (slope) positif.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terkait. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi seberapa besar variabel terkait yang diterangkan oleh variabel bebas.

3. HASIL

Hasil penelitian di dapat setelah data yang diperoleh melalui kuisioner dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah melalui proses pengolahan data menggunakan SPSS di peroleh hasil seluruh item-item pertanyaan pada semua variabel penelitian menunjukkan hasil yang valid dan realibel.

3.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Persamaan umumnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (3.1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta, bila $X_1, X_2 = 0$ maka $Y = a$

b = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Motivasi

Berikut adalah hasil pengolahan regresi linear sederhana menggunakan SPSS :

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,143	,420		2,721	,009
X1	,248	,095	,300	2,615	,012
X2	,484	,104	,533	4,639	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 3.1 diatas terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (X_1) sebesar 0,12 (sig. < 5 %). Setelah melakukan analisis regresi berganda dari tabel 3.1 diatas, maka nilai - nilai koefisien regresi tersebut dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi yang disusun dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,143 + 0,248 X_1 + 0,484 X_2$$

Persamaan tersebut dapat menunjukkan jika seluruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan motivasi bernilai 0, maka aksebilitas kinerja nilainya 1,143. Variabel

kecerdasan emosional memiliki koefisien yang positif yaitu 2,615. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional, maka kinerja akan meningkat. Variabel motivasi memiliki koefisien yang positif yaitu 4,639. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi, maka kinerja akan meningkat.

Dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikansi $0,012 < level\ of\ significant\ (\alpha) = 0,05$ dan $0,1$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ dan $0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

2. Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < level\ of\ significant\ (\alpha) = 0,05$ dan $0,1$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ dan $0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

3.3 Koefisien Korelasi

Tabel 3.2
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,731 ^a	,534	,514	,2140	,534	26,933	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Pada tabel 3.2 diatas besarnya koefisien korelasi antara dua variabel dapat ditunjukkan pada nilai korelasi sebesar 0,731 yang berarti

terdapat ketergantungan antara dua variabel tersebut sangat kuat.

3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Semakin besar R^2 maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin kecil nilai R^2 maka kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel independen amat terbatas. Dari tabel 3.2 dapat dilihat bahwa nilai *adjusted* R^2 yaitu 0,534 hal ini berarti 53 % variabel nilai kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 0,46 atau 46,6% merupakan pengaruh dari variabel lain seperti kepuasan kerja beban kerja dan kepercayaan diri.

3.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 3.3
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,467	2	1,233	26,933	,000 ^b
	Residual	2,152	47	,046		
	Total	4,619	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 3.3 diatas, didapat F hitung sebesar 26,933 dengan tingkat probabilitas 0,000 (tidak signifikan). Pada tabel uji F diatas juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja (y).

3.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 3.4
Uji Parsial (Uji-T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,143	,420		2,721	,009
X1	,248	,095	,300	2,615	,012
X2	,484	,104	,533	4,639	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 3.4 diatas terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (X_1) sebesar 0,12 (sig. < 5 %).

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ada pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,012 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 ($\alpha = 5\%$ dan 10%). Kecerdasan berpengaruh terhadap kinerja karena kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 ($\alpha = 5\%$ dan 10%). Motivasi berpengaruh karena motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi

sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 ($\alpha = 5\%$ dan 10%). Karena kecerdasan emosional dan motivasi adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan, penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil uji dari Regresi Linear Berganda
Dari hasil uji Regresi Linear Berganda didapat persamaan $Y = 1,143 + 0,248 X_1 + 0,484 X_2$ persamaan tersebut dapat menunjukkan jika seluruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan motivasi bernilai 0, maka aksebilitas kinerja nilainya 1,143.
2. Hasil uji dari Koefisien Korelasi
Dari hasil pengujian koefisien korelasi besarnya nilai koefisien korelasi antara dua variabel dapat ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,731 yang berarti hubungan antara variabel kecerdasan

emosional dan motivasi sangat kuat terhadap variabel kinerja.

3. Hasil dari uji Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian didapat nilai adjusted R^2 yaitu 0,534 hal ini berarti 5,3 % variabel nilai kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 46,6%.

4. Hasil dari uji Signifikan

- Uji T

Dari hasil uji T terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (X_1) sebesar 0,12 ($\text{sig.} < 5\%$).

- Uji F

Dari hasil uji F didapat F hitung sebesar 26,933 dengan tingkat probabilitas 0,000 (tidak signifikan). Pada tabel uji F juga menunjukkan bahwa nilai signifikasn lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja (Y).

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suhaimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rnika Cipta
- Goleman, Daniel. (2000). *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*. Surabaya. Pustaka Ilmu.

- _____ (2002). *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sekaran, U. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Salovey, P and Mayer, J. (1990) *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition, and Personality*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Zurnali, Cut. (2004). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*, Tesis, Unpad, Bandung Di Unduh 20 April 2016 Pukul 16:30.