

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

**Inike Anggun Cahyani<sup>1)</sup>, Irwan Septayuda<sup>2)</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang**  
**Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 3 Palembang**  
**Sur-el : Email : Inikeangguncahyani60@gmail.com<sup>1)</sup>,**  
**Email : irwan.septayuda@binadarma.ac.id<sup>2)</sup>**

**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 R<sup>2</sup> 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 ketenaga listrikan. 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 R<sup>2</sup> 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**

### **1.1 Latar Belakang**

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.

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 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 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Kecerdasan Emosional**

Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi. Menurut Goleman, 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. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif yang diukur dengan *Intellectual Quotient* (IQ) (dalam Julius 2013:8). Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf, kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan (dalam Julius 2013:8). Adapun Indikator – indikator Kecerdasan Emosional ialah 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 (dalam Julius 2013:11) :

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 menyelaraskan 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*.

### **2.1.2 Motivasi**

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 mengungkapkan bahwa 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. Variabel – Variabel Motivasi Kerlinger, et al. menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari:

1. Motif

Motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah 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.

**2.1.3 Kinerja**

Moeheriono Pengertian kinerja atau performance 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. Oxford dalam buku Moeheriono mengatakan kinerja (*performmance*) adalah merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

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.

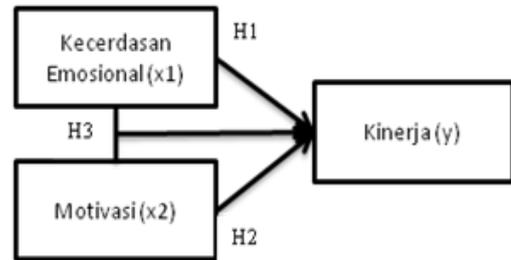
**2.2 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Sektor Keramasan yang beralamat di Jalan Abikusno Cokrosuyoso No. 24 (Kertapati), Palembang, Sumatera Selatan.

**2.3 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

**2.4 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.

### 2.5 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 peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero)

#### 2 Sampel

Menurut Haryono sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara – cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi atau wakil populasi. Selanjutnya Arikunto 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% atau lebih. (dalam Julius Perdinan 2013)

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.

### 2.6 Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif Kuantitatif Menurut Sugiyono 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. (dalam Julius Perdinan 2013)

### 2.7 Uji Instrumen

Menurut para ahli di bidang metodologi penelitian, 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 instrument 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. Untuk memperoleh instrument yang valid dalam penelitian ini, peneliti membuat kuesioner sesuai dengan indikator variabel penelitian. Alat analisisnya adalah koefisien korelasi *Product Moment Pearson* yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

## 2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran, Reliabilitas atau keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas dari kesalahan) dan akan 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.

### 2.8 Teknik Analisis

#### 1 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.

#### 2 Analisis Regresi Linear

Menurut Kurniawan 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.

##### a. Analisis 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

### 3 Kegunaan Regresi Linear

Analisis regresi setidaknya - 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)

### 4, 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.

### 5, Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2004) dalam 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. Dengan menggunakan SPSS for Windows versi 22.

**3. HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini rancang untuk mengetahui bahwa item pertanyaan dari variabel kinerja (y) nilai rata – rata terkecil terdapat pada item pertanyaan nomor 11 yaitu (Bekerja di perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan) dengan nilai 4,12 sedangkan nilai rata – rata terbesar sebesar 4,28 terdapat pada item pertanyaan nomor 10 yaitu (Kemampuan melaksanakan tugas – tugas rutin yang di kerjakan dengan baik). Untuk total rata – rata secara keseluruhan item pertanyaan variabel kinerja (y) adalah 4,21.

**A. Regresi Linear Berganda**

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (4.2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta, bila X1, X2 = 0 maka

Y = a

b = Koefisien Regresi

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Motivasi

Berikut adalah hasil pengolahan regresi linear sederhana menggunakan SPSS 22 :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

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 4.12 diatas terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (x1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (y) dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (x1) sebesar 0,12 (sig. < 5 %). Setelah melakukan analisis regresi berganda dari tabel 4.12 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.

### B. Koefisien Korelasi

Tabel 4.13 Model Summary

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 <sup>a</sup>	,534	,514	,2140	,534	26,933	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Pada tabel 4.13 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.

Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,00	Tidak ada hubungan
0,01 – 0,09	Hubungan kurang berarti
0,10 – 0,29	Hubungan lemah
0,30 – 0,49	Hubungan moderat
0,50 – 0,69	Hubungan kuat
0,70 – 0,89	Hubungan sangat kuat
>0,90	Hubungan mendekati sempurna

### C. 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 4.13 dapat dilihat bahwa nilai adjusted  $R^2$  yaitu 0,534 hal ini berarti 53 % variabel nilai kinerja (y) dapat dijelaskan oleh pengaruh kecerdasan emosional (x1) dan motivasi (x2). Sedangkan sisanya 0,46 atau 46,6% merupakan pengaruh dari variabel lain seperti kepuasan kerja beban kerja dan kepercayaan diri.

### D. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,467	2	1,233	26,933	,000 <sup>b</sup>
	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 4.15 diatas, didapat F hitung sebesar 26,933 dengan tingkat probabilitas 0,000 (tidak signifikan). Pada tabel uji F diatas juga menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (x1) dan motivasi (x2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja (y).

#### E. Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Tabel 4.15 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	1,143	,420			
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 4.16 diatas terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (x1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (y) dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (x1) 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. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT PLN

(Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangunan Keramasan, yang penulis sajikan dalam BAB IV, maka 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 (x1) dan motivasi (x2). Sedangkan sisanya 46,6%.

4. Hasil dari uji Signifikan

- 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 signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (x1) dan motivasi (x2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja (y).

- Uji T

Dari hasil uji T terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (x1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (y) dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (x1) sebesar 0,12 (sig. < 5 %).

## DAFTAR RUJUKAN

### Referensi dari Internet :

Putri F.S (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Akutansi Kelas XI IS SMA Negeri 3 Magelang.* : Universitas Negeri Semarang. Di Unduh 18 April 2016 Pukul 20:30.

### Referensi dari Buku :

Perdian, Julius. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Unit Km 5 Palembang* : Universitas Bina Darma Palembang

Sekaran, U. (2006). *Metode Riset Bisnis.* Jakarta : Salemba Empat

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung : Alfabeta.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja.* Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Yamit Sofyan, dkk. (2011). *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda.* Aplikasi Dengan Sftware SPSS, Eviews, MINITAB dan STATGRAPHICS. Jakarta : Salemba Empat.