



## HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SELURUH BAGIAN DIVISI PT. PLN (PERSERO) AREA BEKASI

Aprisani

[aprisani26@yahoo.com](mailto:aprisani26@yahoo.com)

Josephine Tobing

[tobing\\_josephine@yahoo.com](mailto:tobing_josephine@yahoo.com)

Nenny Anggraini

[nennysus@yahoo.com](mailto:nennysus@yahoo.com)

### **Abstract**

*Labor is one of the important factors that should be considered by the company in order to achieve objectives. Therefore in this case the company is required to manage resources in a planned manner. The research was conducted at PT. PLN (Persero) Area Bekasi to determine the relationship of emotional intelligence and motivation on employee performance. The purpose of this study was to determine the relationship of emotional intelligence and employee performance, labor relations and employee motivation, as well as the relationship of emotional intelligence and motivation to work with employees performance in PT. PLN (Persero) Area Bekasi. This research is descriptive-correlation with a sample of 44 employees and the data were analyzed using Spearman Rank analysis and correlation. The results of this study indicate that (1) there is a significant relationship between emotional intelligence and employee performance PT. PLN (Persero) Area Bekasi. This is indicated by the obtained  $t$  (6.572) is greater than  $t$  table (2.018). (2) there is a significant relationship between motivation and performance of employees of PT. PLN (Persero) Area Bekasi. This is indicated by the obtained  $t$  (6.045) is greater than  $t$  table (2.018). (3) there is a significant relationship between emotional intelligence and motivation on employee performance PT. PLN (Persero) Area Bekasi. This is indicated by the acquired  $F$  hitung (41.765) is greater than  $F$  table (3,226). Based on the results, it can be concluded that the variables are strong and be positive. But from the descriptive respondents by filling the questionnaire indicators were rated the lowest.*

*Keywords: motivation, performance, emotional intelligence*

## **I. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Struktur organisasi dan sistem manajemen pemerintahan telah mengalami perubahan, masalah yang ditemui adalah sentralisasi yang berlebihan, ketidakluwesannya, komunikasi informasi yang tidak akurat serta tidak efisien. Setiap Organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Kualitas tenaga kerja ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia dari sebuah perusahaan sanggup meningkatkan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja yang dibutuhkan melalui pelatihan-pelatihan dan pemberian motivasi. Kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Perhatian terhadap kinerja karyawan pada mulanya lebih menekankan pada masalah kemampuan kecerdasan emosional dan motivasi seseorang dalam bekerja. Kemampuan menurut Goleman (1999), adalah kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut

dengan kecerdasan emosi (Emotional Quotient/EQ), dan melalui penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh Intelligence Quotient (IQ).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya mencapai kepuasan dalam bekerja motivasi menjadi hal penting pada pegawai agar kinerja berjalan dengan lancar.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2011: 260) merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Perhatian terhadap kinerja karyawan pada mulanya lebih menekankan pada masalah kemampuan kecerdasan emosional dan motivasi seseorang dalam bekerja. Terkait dengan hal diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kecerdasan emosional dan motivasi karyawan.

Pada tahun 2015 karyawan PT. PLN (PERSERO) AREA BEKASI memiliki penilaian kinerja seperti pada tabel I-1 Penilaian Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut. Berdasarkan hasil survei integritas kinerja PT. PLN oleh KPK pada tahun 2015 dalam tabel I-1 di bawah, dapat disimpulkan bahwa skor integritas PT. PLN berada di bawah skor nasional (6.50) yaitu sebesar 6.24. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. PLN memiliki penilaian di bawah standar nasional.

**TABEL I**  
**STANDAR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN BEKASI**

Kategori	Nasional	Pusat	PLN
Total Integritas	6,50	6,64	6,24
I. Pengalaman Integritas	6,71	6,85	6,42
1.1. Pengalaman Korupsi	6,73	6,89	6,48
1.2. Cara Pandang Terhadap Korupsi	6,65	6,71	6,17
II. Potensi Integritas	5,87	5,99	5,70
2.1. Lingkungan Kerja	6,54	6,54	6,43
2.2. Sistem Administrasi	5,53	5,75	5,22
2.3. Perilaku Individu	7,02	7,02	7,44
2.4. Pencegahan Korupsi	2,82	3,12	2,00

Sumber : PT. PLN (PERSERO) Area Bekasi 2015

## II. Tinjauan Pustaka

### A. Emosi

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Goleman dalam Melandy dan Azizah, 2002: 411). Berdasarkan definisi diatas menyatakan emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak.

## B. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman dalam Wibowo, 2002: 512). Sedangkan Bambang (2010: 227) mengatakan bahwa dalam mengendalikan emosi adalah ramuan menuju kecemerlangan. Itulah sebabnya dikatakan oleh para peneliti tentang orang-orang sukses bahwa 80% kesuksesan datangnya dari kemampuan mengendalikan emosi, dan 20% ditentukan oleh kemampuan intelektual serta yang lainnya.

Goleman mengutip Salovey (2002: 58-59) menempatkan kecerdasan pribadi tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

*Self Awareness* adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

*Self Management* adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif dalam pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

*Self Motivation* merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

*Empathy* merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

*Relationship Management* adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

## C. Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motife*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Suwatno (2011: 171-172) “motivasi yang terdapat pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari serta untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental”. Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 145) antara lain :

1. Meningkatkan disiplin kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

Menurut Suwatno (2011: 177) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisi semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan Sosial yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### **D. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Alwi yang dikutip oleh Umam (2010: 191), mengemukakan bahwa “Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development”. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011: 262), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### D. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Seperti telah dijelaskan di atas bahwa kecerdasan emosional, menurut Daniel Goleman (1998; 44), di antaranya mencakup aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama.

Lebih lanjut dikatakan oleh Daniel Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi sukses karier, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

#### E. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005: 67), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja pegawainya.

#### F. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berpengaruhnya kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingginya kecerdasan emosional dan motivasi karyawan secara bersama-sama akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Di sini terdapat kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada. Dengan kata lain hasil penelitian ini mendukung teori yang sudah ada.

#### G. Hasil Penelitian yang Relevan

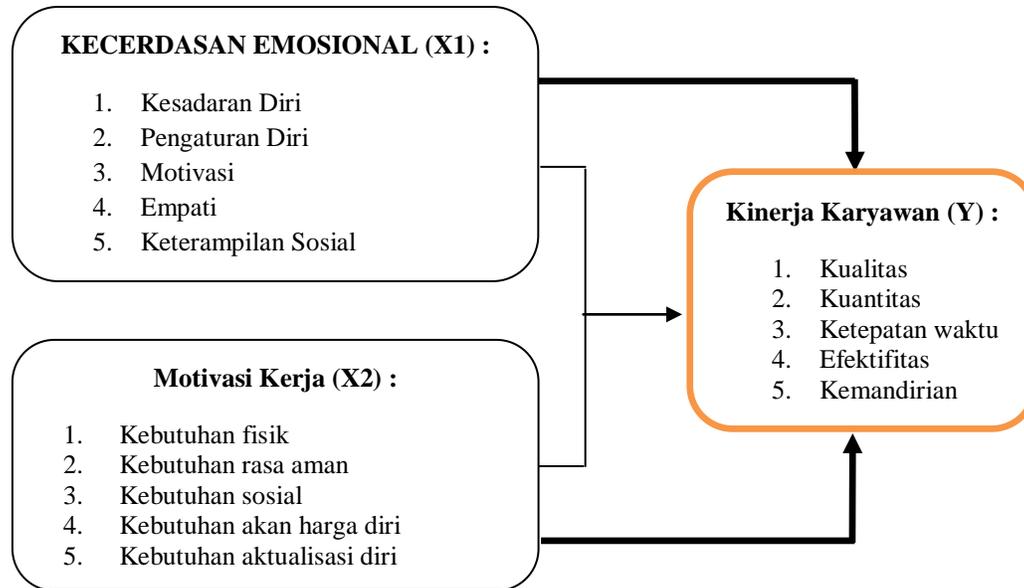
**TABEL II**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sesilia Dwi Rini Maryanti (2011)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang	Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang
2	Trihandini (2009)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Horizon Semarang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Horizon Semarang

3	Muhamad Toyib Daulay (2009)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan
---	-----------------------------	--	--

## H. Kerangka Pemikiran

**GAMBAR 1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**



## III. Metode Penelitian

### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengenai Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi yang bergerak di bidang penyedia tenaga listrik yang berlokasi di PT. PLN (PERSERO) Area Bekasi. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data langsung dari kantor pusat PT. PLN (PERSERO) Area Bekasi di Jl. Raya Cut Meutia No. 44, Bekasi Timur.

Riset penelitian dilakukan di PT. PLN (PERSERO) Area Bekasi terhitung mulai tanggal 29 Februari 2016 sampai dengan tanggal 08 April 2016.

### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 115), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam hal ini, yang menjadi populasi dalam penelitian penulis adalah seluruh karyawan di PT. PLN (PERSERO) Area Bekasi yang berjumlah 80 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2010: 120) mengenai sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Bekasi yang berjumlah 44 responden dari jumlah populasi karyawan sebanyak 80 orang.

Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang disampaikan Notoatmojo (2002) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(d^2)} \Rightarrow n = \frac{80}{1+80(0,1^2)} = 44 \text{ responden}$$

### C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 31), definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Berdasarkan perumusan masalah, variabel dalam penelitian ini terdiri dari kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012: 59) variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

**TABEL III**  
**DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Kecerdasan Emosional (X1)</b>	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.	a. Kesadaran Diri b. Pengaturan Diri c. Motivasi d. Empati e. Keterampilan Sosial	Skala <i>Likert</i>
<b>Motivasi (X2)</b>	Motivasi merupakan pen-dorong yang terdapat pada diri seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari serta untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan harga diri e. Kebutuhan aktualisasi diri	Skala <i>Likert</i>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Kemandirian	Skala <i>Likert</i>

Sumber : Data diolah oleh penulis

## D. Jenis, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

### 1. Jenis data

#### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010: 137), “data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti”. Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan mengenai kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### b. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2010: 137), adalah data yang diberikan kepada pengumpul data lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, artikel dan internet.

### 2. Sumber Data

Sumber data baik data primer maupun data sekunder diperoleh penulis dari Kepala HRD PT. PLN (Persero) Area Bekasi.

### 3. Metode Pengumpulan Data

#### a. Metode riset lapangan (*field research method*)

Merupakan metode yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data primer melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti pada bagian biro kepegawaian di PT. PLN (PERSERO) Area Bekasi yang dilakukan dengan cara kuesioner yaitu menyebarkan kuesioner kepada suatu populasi atau sampel yang dari awal sudah ditentukan untuk mendapatkan data dari orang yang bersangkutan langsung dalam hal-hal yang menjadi bahan penelitian.

#### b. Penelitian kepustakaan (*library research method*)

Merupakan metode yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dengan menggunakan daftar kepustakaan berupa tulisan ilmiah, artikel, dan bahan dari internet yang berkaitan dengan topik penelitian.

## E. Teknik Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006: 24), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan :

1. *Editing*
2. *Coding*
3. Tabulasi (*tabulating*)
4. Pemberian skor atau nilai (*scoring*)

Cara yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Kuesioner

Menurut Walgito (2010: 172), kuesioner atau angket adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden yang ingin diselidiki. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner tertutup, artinya kuesioner diberikan langsung kepada responden kemudian responden tinggal memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan di dalam kuesioner itu. Jadi jawaban telah terikat, responden tidak dapat memberikan jawabannya secara bebas yang mungkin dikehendaki oleh responden yang bersangkutan.

Untuk mengukur sikap responden terhadap setiap pernyataan digunakan skala *Likert* 1-5 sebagai berikut :

<input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Setuju (STS)
<input type="checkbox"/>	Tidak Setuju (TS)
<input type="checkbox"/>	Netral (N)
<input type="checkbox"/>	Setuju (S)
<input type="checkbox"/>	Sangat Setuju (SS)

Responden cukup memberi tanda centang (✓) pada kotak pilihan pernyataan yang dianggap paling sesuai menurut responden.

## 2. Dokumen

Pendapat Sugiyono (2012: 240) mengenai dokumen yang merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen dilakukan untuk mendukung kelengkapan data lainnya, seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, *job description*, dan sebagainya.

## F. Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: 172), *validvalid* (sah) jika pertanyaan/ pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator. Uji validitas data hasil jawaban responden pada kuesioner dilakukan dengan menganalisis hubungan antara skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* sebagai berikut menurut Sugiyono (2009: 356) :

Keterangan :

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ )
- $n$  : jumlah subjek
- $x$  : skor setiap *item*
- $y$  : skor total
- $(\sum x)^2$  : kuadrat jumlah skor *item*
- $(\sum y)^2$  : kuadrat jumlah skor total
- $\sum x^2$  : jumlah kuadrat skor *item*
- $\sum y^2$  : jumlah kuadrat skor total

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Penentuan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan tabel harga titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak 44 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,297.

Berikut ini adalah kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel}$  0,297, sehingga diketahui :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap *valid*
- b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak *valid*, kemudian dibuang atau tidak digunakan (*drop*).

Menurut Sugiyono (2012: 178) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Ghozali (2011: 133), jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2011: 121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji

reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Dilakukan terhadap seluruh pernyataan variabel. Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2009: 365) sebagai berikut:

Keterangan:

- $r_{it}$  : koefisien realibilitas  
 $k$  : banyaknya butir yang valid  
 $\sum Si^2$  : jumlah varians butir  
 $\sum S_t^2$  : varians total

$$r_{it} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dimana koefisien *Cronbach's Alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pernyataan satu dengan yang lainnya. Menurut Sugiyono (2008: 280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut:

- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih besar dari r tabel maka instrumen reliabel.
- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.
- Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih besar dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.
- Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.

### G. Teknis Analisis Data

SPSS atau *Statistical Package for Social Sciences* merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik menggunakan komputer. Kelebihan program ini adalah kita dapat melakukan secara lebih cepat semua perhitungan statistik dari yang sederhana sampai yang rumit sekali pun. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi Software *SPSS 23.0 for Windows* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini meliputi :

#### Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosioal dengan kinerja

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosioal dengan kinerja

#### Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja

#### Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan dengan kinerja

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan dengan kinerja

### H. Analisis Korelasi

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik Analisis Korelasi *Rank Spearman* dan Analisis Korelasi Berganda sebagai berikut:

- Analisis Korelasi *rank spearman* dan uji signifikansinya

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas ( $X_i$ ) dengan variabel terikatnya ( $Y_i$ ) yang berskala ordinal menggunakan metode korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Rumus korelasi (Sugiyono, 2009: 245) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

- $r_s$  : Koefisien korelasi *rank spearman*
- $b_j$  : Selisih *ranking*  $X_i$  dengan  $Y$  dimana  $i = 1$  dan  $2$

Nilai koefisien *rank* adalah antara -1 dan +1 ( $-1 < r_s < +1$ )

- a. Jika  $r_s$  positif, maka kecerdasan emosional dan motivasi berkorelasi positif dengan *kinerja*, semakin dekat  $r_s + 1$  maka semakin kuat kolerasinya.
- b. Jika  $r_s$  negatif, maka kecerdasan emosional dan motivasi dengan *kinerja*, semakin dekat  $r_s$  dengan -1 maka kolerasinya semakin kuat.
- c. Apabila  $r_s$  bernilai nol, maka kecerdasan emosional dan motivasi tidak menunjukkan kolerasi terhadap *kinerja*.
- d. Jika  $r_s + 1$  atau -1, kecerdasan emosional dan motivasi menunjukkan kolerasi positif dan negatif sempurna terhadap *kinerja*.

Sedangkan arti harga  $r$  akan dijelaskan pada tabel III-4, interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut :

**TABEL IV**  
**INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI  $r$**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menguji uji  $t$  (Sugiyono, 2009: 230). Rumus yang dapat digunakan untuk mencari  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut :

Keterangan :

- $r_s$  : koefisien korelasi *Rank Spearman*
- $n$  : jumlah sampel

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Pengambilan keputusan :

- 1. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya hubungan tidak signifikan
- 2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya hubungan signifikan

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel ( $n$ ) 44 orang dan derajat bebas ( $db$ ) =  $n - 2 = 42$  untuk pengujian dua arah adalah 2,018.

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu, mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi. Langkah-langkah yang ditempuh dalam korelasi ganda adalah :

- a. Mencari koefisien korelasi ganda dengan rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono (2009: 266) yang digunakan yaitu :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2 r yx_1 r yx_2 r x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Dengan

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y))}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (X_i)^2)(n\sum Y^2 - (Y)^2)}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$  : korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$ry_{x_1}$  : korelasi PPM antara  $X_1$  dan Y

$ry_{x_2}$  : korelasi PPM antara  $X_2$  dan Y

$rx_{1x_2}$  : korelasi PPM antara  $X_1$  dan  $X_2$

$ry_{x_1}$  : korelasi PPM antara  $X_1$  dan Y

$ry_{x_2}$  : korelasi PPM antara  $X_2$  dan Y

$rx_{1x_2}$  : korelasi PPM antara  $X_1$  dan  $X_2$

b. Menurut Sugiyono (2010: 267) untuk menguji keberartian koefisien korelasi berganda dengan harga F, rumus :

Keterangan :

Fh : statistik F

$$F = \frac{r^2 / k}{1 - r^2 / (n - k - 1)}$$

r : koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel independen

h : jumlah anggota sampel

Pengambilan keputusan :

1) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya hubungan tidak signifikan

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya hubungan signifikan.

Rumus mencari  $F_{tabel}$  :

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Diketahui  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) 44 dan derajat bebas/*degree of freedom* (df) untuk pembilang atau  $df1 = k = 2$ , derajat bebas/*degree of freedom* (df) untuk penyebut ( $df2 = n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$ ) adalah 3,226.

## IV. Pembahasan

### A. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Area Bekasi

#### 1. Sejarah Perusahaan

Perjalanan PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup panjang. Awal kelistrikan di Bumi Parahyangan sudah ada semenjak Pemerintah Kolonial Belanda masih bercokol di tataran tanah Sunda. Di tahun 1905, di Jawa Barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu Bandungsche Electriciteit Maatschaappij (BEM). Setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentah waktu 1942 - 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa. Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat. Tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, di mana wilayah kerjanya meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten, hingga saat ini.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

- Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insani.
- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan.

## B. Karakteristik Responden Perusahaan

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 responden di PT. PLN (Persero) Area Bekasi. Sebelum menganalisis Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja akan dijelaskan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi populasi sebagai berikut :

**TABEL V-1  
JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	24	54,5
Wanita	20	45,5
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

**TABEL V-2  
USIA**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-35 tahun	25	56,8
36-45 tahun	11	25,0
>45 tahun	8	18,2
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

**TABEL V-3  
PENDIDIKAN**

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-2 tahun	10	22,7
3-5 tahun	11	25,0
5-7 tahun	1	2,3
>7 tahun	22	50,0
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

**TABEL V-4  
LAMA BEKERJA**

Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA/Sederajat	18	40,9
Diploma	7	15,9
S1	19	43,2
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

## C. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner atau angket sudah memenuhi syarat *valid* dan reliabel atau belum. Hasil jawaban pada kuesioner selanjutnya ditabulasi dan dianalisa untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitasnya seperti penjelasan berikut ini :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator.

Berikut ini adalah persyaratan pengujian validitas, yaitu :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (*degree of freedom*) maka instrumen dianggap tidak valid (drop), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian

Diketahui bahwa  $r_{tabel}$  untuk sampel (n) 44orang pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 adalah 0,297. Hasil pengujian validitas butir pernyataan instrumen kecerdasan emosional, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**TABEL VI**  
**PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN KECERDASAN EMOSIONAL**

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria	Keterangan
1	0,702	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
2	0,799	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
3	0,700	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
4	0,677	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
5	0,743	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
6	0,696	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
7	0,573	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
8	0,434	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
9	0,719	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
10	0,720	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
11	0,756	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
12	0,704	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
13	0,716	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
14	0,623	0,297	r <sub>hitung</sub> < r <sub>tabel</sub>	Valid
15	0,723	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Bekasi, data diolah

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa 15 butir pernyataan kuesioner kecerdasan emosional diperoleh seluruh butir pernyataan valid, karena memiliki nilai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,297).

**TABEL VII**  
**PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI KERJA**

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria	Keterangan
1	0,432	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
2	0,555	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
3	0,849	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
4	0,739	0,297	r <sub>hitung</sub> < r <sub>tabel</sub>	Valid
5	0,308	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
6	0,533	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
7	0,711	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
8	0,627	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
9	0,773	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
10	0,648	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
11	0,816	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
12	0,650	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
13	0,671	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
14	0,658	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
15	0,568	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Bekasi, data diolah

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa 15 butir pernyataan kuesioner motivasi kerja diperoleh seluruh butir pernyataan valid, karena memiliki nilai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,297).

**TABEL VIII**  
**PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA KARYAWAN**

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria	Keterangan
1	0,494	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
2	0,643	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
3	0,593	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
4	0,773	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
5	0,616	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
6	0,720	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
7	0,732	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
8	0,785	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
9	0,725	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
10	0,850	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
11	0,670	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
12	0,736	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
13	0,799	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
14	0,557	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
15	0,778	0,297	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Bekasi, data diolah

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa 15 butir pernyataan kuesioner kinerja karyawan diperoleh seluruh butir pernyataan valid, karena memiliki nilai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,297).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011: 133). Menurut Sugiyono (2011: 121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *cronbach's alphan* dan pengambilan keputusan jika  $\alpha > r_{tabel}$  (0,297) maka instrumen reliabel. Selanjutnya menurut Sugiyono (2008: 280), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah :

- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen reliabel
- Jika  $\alpha$  positif dan  $\alpha$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak reliabel
- Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak reliabel
- Jika  $\alpha$  negatif dan  $\alpha$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak reliabel

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**TABEL IX**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kecerdasan emosional (X <sub>1</sub> )	0,919	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0,892	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,912	Reliabel

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Bekasi, data diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* >  $r_{tabel}$  (0,297). Hal ini berarti semua variabel variabel memiliki instrumen yang reliabel. Dengan

demikian butir pernyataan setiap variabel dapat dijadikan butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

#### D. Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* antara Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**TABEL IV-13**  
**HASIL PENGUJIAN RANK SPEARMAN**  
**Correlations**

			Seleksi	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	1.000	.850**	.712**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	44	44	44
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.850**	1.000	.682**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	44	44	44
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.712**	.682**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	44	44	44

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Bekasi, data diolah

#### 1. Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : r_{s1} = 0$  tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan

$H_a : r_{s1} \neq 0$  terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel IV-13 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT. PLN sebesar 0,712. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat kuat dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Keterangan :

$r_{s1}$  : koefisien korelasi *Rank Spearman*

$n$  : jumlah sampel

sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,712 \sqrt{44-2}}{\sqrt{1-0,712^2}} = \frac{4,614}{0,702} = 6,572$$

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel ( $n$ ) 44 dan derajat bebas ( $db$ ) =  $n-2 = 42$  untuk pengujian dua arah adalah 2,018. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh

$t_{hitung}$  (6,572) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,018), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antarakecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi.

## 2. Pengujian Hipotesis II

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0 : r_{s2} = 0$                       tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan  
 $H_a : r_{s2} \neq 0$                       terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel IV-13 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN sebesar 0,682. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat kuat dan bernilai positif.

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2}$$

Keterangan :

$r_{s1}$  : koefisien korelasi *Rank Spearman*

$n$  : jumlah sampel

sehingga diperoleh  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{1-r_s^2} = \frac{0,682 \sqrt{44-2}}{\sqrt{1-0,682^2}} = \frac{4,419}{0,731} = 6,045$$

Diketahui  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel ( $n$ ) 44 dan derajat bebas ( $db$ ) =  $n-2 = 42$  untuk pengujian dua arah adalah 2,018. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh  $t_{hitung}$  (6,045) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,018), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi.

## V. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  (6,572) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,018). Dengan nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,712, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi.
2. Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  (6,045) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,018). Dengan nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,682, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi.
3. Berdasarkan perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  (41,765) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,226) yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut bersifat kuat dan bernilai positif. Dengan nilai koefisien korelasi ganda *Pearson Product Moment* sebesar 0,819, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bekasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustas, Leonardo, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Tersedia: [http://respository.prtea.ac.id/16261/1/Pengaruh\\_Pelatihan\\_dan\\_Motivasi\\_Kerja\\_Terhadap\\_Kinerja.pdf](http://respository.prtea.ac.id/16261/1/Pengaruh_Pelatihan_dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Kinerja.pdf), 2013
- Goleman, D. 2002. *Emotional Intelligence Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung, 2012.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index, 2009.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta. Bandung : Index 2004.
- Farlen, Frans, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda*. Tersedia: <http://eprints.upnyk.ac.id/id/eprint/2608>, 2011
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Sesilia Dwi Rini Maryanti. 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)* Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirayanti. 2009. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horizon Semarang)* Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- M. Toyib Daulay. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di PT. Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan)* Tesis. Semarang : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Anik Suwarni. 2008. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus di Program Studi Ilmu Keperawatan Surakarta)* Tesis. Semarang : Universitas Sahid Surakarta.
- Rizka Afrisalia Nitasari. 2012. *Analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Kasus di PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus)* Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John, M, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 : Erlangga, Jakarta. 2008.
- Mangkunegara, A.P, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I, PT Refika Aditama, Bandung. 2006
- Sri SP. *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2007.
- Agus, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan penerbit IPWI, Jakarta, 2008.