

**MODERASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KECERDASAN  
EMOSIONAL DAN KINERJA KARYAWAN DI PT.PLN DISTRIBUSI  
JAWA BARAT AREA BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi syarat Ujian Sarjana Ekonomi

Program Studi S1 Manajemen

**NURUL FEBRIANTI**

**A10150178**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS**

**BANDUNG**

**2019**

**MODERASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KECERDASAN  
EMOSIONAL DAN KINERJA KARYAWAN DI PT PLN DISTRIBUSI  
JAWA BARAT AREA BANDUNG**

**Nurul Febrianti**

**NPM: A10150178**

Bandung, 21 Maret 2019

Menyetujui,

Pembimbing

(Dr.Deddy Rusyandi, SE., M.Si)

Mengetahui,

Ketua STIE EKUITAS

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

(Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, SE., M.Sc., CSP)

(Dr. Iim Hilman, SE., MM)

**Tanggungjawab yuridis ada pada penulis**

**P E R N Y A T A A N**  
**PROGRAM SARJANA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing dan penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 21 Maret 2019

Yang Membuat Pernyataan

(Nurul Febrianti)

**MODERASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KECERDASAN  
EMOSIONAL DAN KINERJA KARYAWAN DI PT PLN DISTRIBUSI  
JAWA BARAT AREA BANDUNG**

Oleh:  
Nurul Febrianti

Pembimbing:  
Dr.Deddy Rusyandi, SE., M.Si

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui moderasi motivasi kerja terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan variabel intervening sebagai moderasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN Distirbusi Jawa Barat Area Bandung. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *simple random sampling*, dan terpilih 75 karyawan di PT PLN Distibusi Jawa Barat Area Bandung. Data yang diperoleh dari hasil kuisisioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda untuk mendeskripsikan data serta menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebesar 42,38% motivasi kerja memoderasi kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Secara parsial, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan moderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan moderasi motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

**Kata kunci : Moderasi motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.**

**MODERATION OF WORK MOTIVATION ON EMOTIONAL  
INTELLIGENCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN  
DISTRIBUSI JAWA BARAT AREA BANDUNG**

**Written by:**  
Nurul Febrianti

**Preceptor:**  
Dr.Deddy Rusyandi, SE., M.Si

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the moderation of work motivation on emotional intelligence and employee performance. The dependent variable in this study is employee performance, the independent variable in this study is emotional intelligence and intervening variables as moderation in this study is work motivation.*

*The population in this study were all employees at PT PLN Distirbusi Jawa Barat Area Bandung. The sample collection technique used simple random sampling, and selected 75 employees at PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung. Data obtained from questionnaire results and analyzed using multiple regression to describe data and test the proposed hypothesis.*

*The results of this study showed that 42.38% of work motivation moderated emotional intelligence and employee performance. Partially, emotional intelligence influences employee performance, and moderating work motivation influences employee performance while moderating work motivation has a negative effect on emotional intelligence and employee performance.*

***Keywords: Moderation of work motivation, emotional intelligence and employee performance.***

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamua'alaikum Wr. Wb*

Segala puji dan syukur Penulis Panjatkan Kehadirat Allah SWT, Shalawat dan Salam dilimpahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW karena dengan kekuasaan dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung.”** yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan jenjang pendidikan pada Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis telah mendapat banyak bantuan baik moril maupun materil, bimbingan serta do'a dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Ma'mun dan Ibu Dian Hayatiningsih yang telah mendidik penulis sejak lahir dan senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi, dan do'a tanpa henti serta menjadi panutan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan lancar.
2. Bapak Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, SE., M.Sc., CSP selaku Ketua STIE Ekuitas Bandung.

3. Bapak Dr.Ir. Dani Dagustani, MM selaku Wakil Ketua I STIE Ekuitas Bandung.
4. Bapak Dr. Herry Achmad Buchory, SE., MM selaku Wakil Ketua II STIE Ekuitas.
5. Bapak Dr. Sudi Rahayu, SE., MM selaku Wakil Ketua III STIE Ekuitas.
6. Bapak Dr. Iim Hilman SE., MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
7. Ibu Mirza Hedismarlina Yuneline, ST., M.BA selaku Sekertaris Program Studi S1 Manajamen.
5. Ibu Fitri Lestari, S.Pd.,MM selaku dosen wali Manajemen 5 yang senantiasa memberikan pengarahan yang baik dalam menjalani masa perkuliahan.
8. Bapak Dr. Deddy Rusyandi, S.E. M. Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan serta motivasi untuk menyelesaikan Skripsi.
9. Seluruh Staf dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah memberikan segenap ilmunya, serta seluruh staf Karyawan STIE Ekuitas.
10. Para responden PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung yang menyempatkan waktunya untuk mengisi kuisisioner penulis.
11. Adik tercinta Alwan Arif H, Azmi Azis H dan Rafif MN atas perhatiannya dan dorongan motivasinya kepada Penulis.
12. Lely Caciliawati yang telah memberikan semangat dan selalu membantu penulis dala proses penulisan skripsi ini.
13. Agnes Regina Tasya yang selalu memberikan semangat dalam penulisan Skripsi ini.

14. Kawan seperjuangan Sela, Ayu, Ratna, Susi dan Lena yang selalu memberikan semangat dalam penulisan Skripsi ini.
15. Pengurus Kopma Periode 2016-2017 dan Pengurus Ekuitas Harmony Choir Periode 2016-2017 yang telah ilmu berorganisasi di Kampus tercinta STIE Ekuitas.
16. Rekan-rekan S1 Manajemen 2015 terutama Manajemen 5 yang telah berjuang bersama-sama.
17. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak memberikan bantuan dalam proses penyelesaian Skripsi ini.

*Wassalamua'alaikum Wr. Wb*

Bandung, 21 Maret 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu.....	8
1.4.2 Kegunaan Organisasional.....	9
1.5 Lokasi Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

2.1.2 Pengertian Motivasi .....	10
2.1.2.1 Teori-Teori Motivasi Kerja .....	11
2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	16
2.1.3 Kecerdasan Emosional.....	17
2.1.3.1 Pengertian Teori Kecerdasan Emosional .....	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	18
2.1.3.3 Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosional. ....	19
2.1.3.4 Dimensi Kecerdasan Emosional.....	20
2.1.3.5 Indikator Kecerdasan Emosional.....	21
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	22
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	23
2.1.4.3 Sasaran Kinerja.....	24
2.1.5 Penelitian Terdahulu .....	25
2.2 Kerangka Pemikiran .....	29
2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional ...	30
2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.2.3 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.2.4 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Motivasi Kerja.....	32
2.3 Hipotesis Penelitian .....	33

<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Objek Penelitian.....	34
3.1.1 Sejarah Umum PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.....	34
3.1.2 Visi, Misi dan Moto PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten.....	38
3.1.2.1 Visi PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten .....	38
3.1.2.2 Misi PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten.....	38
3.1.2.3 Moto PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten ....	38
3.1.3 Logo PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten.....	38
3.2 Metode Penelitian .....	41
3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	41
3.2.2 Jenis Data.....	41
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.3 Definisi Variabel dan Operasional Variabel.....	43
3.3.1 Definisi Variabel .....	43
3.3.2 Operasional Variabel .....	45
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	50
3.4.1 Populasi.....	50
3.4.2 Sampel .....	51
3.5 Teknik Pengolahan Data.....	52
3.5.1 Skala Data .....	52
3.5.2 Analisis Data .....	53

3.5.2.1 Uji Validitas .....	53
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	55
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	55
3.5.4 Analisis Deskriptif.....	57
3.5.5 Rancangan Pengujian Hipotesis .....	59
3.5.5.1 Regresi Linear Berganda dengan Variabel Moderasi.....	59
3.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	60
3.5.5.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	60
3.5.6 Pengujian Hipotesis .....	61
3.5.6.1 Uji Statistik t (Uji Secara Parsial) .....	61
3.5.6.2 Uji Statistik f (Uji Secara Simultan).....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
4.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	63
4.1.1 Karakteristik Responden.....	63
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.1.1.3 Latar Belakang Pendidikan Responden .....	65
4.1.2 Hasil Uji Validitas .....	66
4.1.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X).....	66
4.1.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	67

4.1.2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Moderasi Motivasi Kerja (Z) .....	68
4.1.3 Hasil Uji Reabilitas.....	69
4.1.3.1 Uji Reabilitas Kecerdasan Emosional (X) .....	69
4.1.3.2 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	69
4.1.3.3 Uji Reabilitas Moderasi Motivasi Kerja (Z) .....	70
4.2 Analisis Deskriptif Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung .....	70
4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional ...	<b>71</b>
4.2.2 Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional .....	80
4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	81
4.2.4 Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	90
4.2.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja .....	91
4.2.6 Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	102
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	103
4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	103
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	104
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	105
4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dengan Variabel Moderasi.....	107

4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	109
4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	110
4.7 Hasil Uji Koefisien Hipotesis .....	111
4.7.1 Uji Statistik T (Secara Parsial) .....	111
4.7.2 Uji Statistik F (Secara Simultan).....	116
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>119</b>
5.1 Kesimpulan .....	119
5.2 Saran.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung.....	3
Tabel 1.2	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung.....	5
Tabel 1.3	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kecerdasan Emosional di PT PLN Distribusi Jawa Barata Area Bandung.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.2	Ukuran Penilaian untuk Variabel X,Y,Z.....	55
Tabel 3.3	Nilai Interval Setiap Item Kuesioner.....	61
Tabel 3.4	Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi.....	63
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	69
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X).....	70
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	71
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Moderasi Motivasi Kerja (Z) .....	72
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X) .....	74
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	74
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas Moderasi Motivasi Kerja (Z) .....	75

Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat mengembangkan kemampuan yang saya miliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.....	76
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Saya tahu apa yang bisa saya lakukan dan yang tidak bisa saya lakukan.....	76
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Saya tetap bisa tenang bahkan ketika saya marah atau panik karena sesuatu hal.....	77
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika saya menyelesaikan konflik ditempat kerja.....	78
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Saya kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat.....	79
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Saat sedang stress, saya mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif.....	80
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Saat sedang mengalami kegagalan, saya tidak mudah putus asa .....	81
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain .....	81
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi saya .....	82
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja saya .....	83



Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain di tempat saya bekerja .....	84
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja saya berkeluh kesah .....	85
Tabel 4.22	Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional.....	86
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menetapkan target dalam bekerja .....	87
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan kurang dapat menghasilkan target dari perusahaan .....	88
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi .....	89
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian hasil kerja selalu terjaga oleh karyawan .....	90
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh rekan kerja maupun atasan .....	91
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai yang ditentukan ..	92
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat pada <i>dateline</i> .....	93
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat kehadiran karyawan selalu tinggi selama bekerja .....	94
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat .....	95

Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama .....95
Tabel 4.33	Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan ..96
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Penghasilan yang diterima dari perusahaan ini sudah sangat memuaskan .....98
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Bonus atau intensif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil .....98
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya .....99
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan .....100
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat.....101
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu .....102
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya .....103
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.....104
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat bersosialisasi dengan

	baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan .....105
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.....106
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.....107
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki.....107
Tabel 4.46	Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja ...108
Tabel 4.47	Hasil Uji Multikolinearitas .....112
Tabel 4.48	Hasil Regresi Berganda Variabel Moderasi .....115
Tabel 4.49	Hasil Koefisien Determinasi .....116
Tabel 4.50	Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi .....117
Tabel 4.51	Uji Koefisien Korelasi .....117
Tabel 4.52	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial .....118
Tabel 4.53	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial .....122
Tabel 4.54	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan .....124
Tabel 4.55	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan .....125

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	35
Gambar 3.1	Logo PT PLN .....	42
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas .....	111
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	113

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Surat Keputusan Penetapan Pembimbing, Penyusunan, dan Penulisan Skripsi
LAMPIRAN 2	Surat Permohonan, Penelitian dan Pengambilan Data di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung
LAMPIRAN 3	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 4	Hasil Tanggapan Kuesioner Penelitian Variabel X, Y dan Z
LAMPIRAN 5	Hasil Output Program Statistik Software SPSS versi 23
LAMPIRAN 6	<i>Photocopy</i> Kartu Bimbingan
LAMPIRAN 7	Surat Perpanjangan SK Bimbingan
LAMPIRAN 8	Tabel Distribusi F
LAMPIRAN 9	Tabel Distribusi T
LAMPIRAN 10	Tabel Distribusi R
LAMPIRAN 11	Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki karyawan yang berkinerja baik bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Yuli Suwati, 2013).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan

tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Mangkunegara, 2013). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan keberhasilan suatu perusahaan, hal itu pun berlaku di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung. PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam jasa pelayanan listrik di area Bandung yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 1972. PT PLN Distirbusi Jawa Barat Area Bandung selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Salah satu cara untuk merealisasikan hal tersebut, PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung selalu berusaha untuk mengoimalkan setiap kontribusi dari sumber daya yang dimiliki, termasuk di dalamnya sumber daya manusia. PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung memandang bahwa pegawai yang dimiliki adalah sebuah sumber daya yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal.

Persentase kinerja perusahaan PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Kinerja Perusahaan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung**

No	KPI	2015		2016		2017	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
I	Perspektif Pelanggan	30	30,00	16	14,66	13	12,94
II	Perspektif Efektifitas Produk dan Proses	23	22,52	28	27,10	24	24,00
III	Perspektif SDM	14	14,00	13	12,95	9	9,00

No	KPI	2015		2016			2017
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
IV	Perspektif Keuangan dan Pasar	29	25,16	31	29,82	42	35,54
V	Kepemimpinan	4	4,00	12	11,80	12	12,00
	<b>Total (%)</b>	<b>100</b>	<b>95,68</b>	<b>100</b>	<b>96,33</b>	<b>100</b>	<b>93,28</b>

Sumber: Bagian SDM PT PLN (Persero) UID JABAR

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa pencapaian kinerja PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung pada tahun 2015, 2016, 2017 mengalami fluktuasi dimulai pada tahun 2015 pencapaian target kinerja perusahaan mencapai angka 95,68%, kemudian pada tahun 2016 naik menjadi 96,33% dan pada tahun 2017 sebesar 93,28%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan masih belum mencapai target yang telah ditentukan. Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung, diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mangkunegara, 2013). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak lah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah pasti kerjanya juga akan rendah. Dengan demikian Michel memformulasikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi. Secara matematika (Mangkunegara, 2013) merumuskan bahwa :

$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$
--



Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Inike Anggun Cahyani dan Irwan Septayuda, 2017). Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan motivasi kerja di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung, kembali dilakukan penyebaran kuisisioner sementara pada tanggal 12 November 2018, terhadap 11 pegawai. Hasil penyebaran kuisisioner awal dapat dilihat pada tabel 1.2:

**Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja di PT PLN**

**Distribusi Jawa Barat Area Bandung**

No	Pernyataan	Persentase (%)	Target dalam %
1	Kebutuhan fisiologis	85%	100%
2	Kebutuhan keamanan	84%	100%
3	Kebutuhan penghargaan	69%	100%
4	Kebutuhan berkelompok	68%	100%
5	Kebutuhan aktualisasidiri	70%	100%

**Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2018)**

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa motivasi kerja di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai

motivasi kerja yang mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai, seperti mengenai penghargaan, berkelompok dan aktualisasi diri yang masih belum sesuai dengan harapan. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Menurut Mangkunegara (2013) 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 (Cahyani dan Seayuda, 2017). Selain dari faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kecerdasan emosional pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik. Goleman (2015) dalam bukunya Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi bersama-sama Richard Boyatzis dan Annie McKee, mengungkapkan bahwa emosi pemimpin itu menular keseluruh organisasi, dimana bila seorang pemimpin memancarkan energi dan antusiasme (sebagai motivasi) maka kinerja organisasi atau perusahaan akan meningkat dan jika seorang pemimpin memancarkan negativitas dan ketidaknyamanan maka kinerja organisasi atau perusahaan akan menurun, sehingga peran pemimpin dalam memberi motivasi kepada bawahan juga menentukan kinerja pegawainya.

Secara sederhana kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Istilah kecerdasan emosi pertama kali disampaikan oleh psikolog Peter Solopay dari Harvard

University dan Jhon Mayers dari Universitas Opnew Hamsire pada tahun 1990. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2015) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Tabel 1.3 akan menggambarkan mengenai kecerdasan emosional karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil penyebaran kuisisioner awal pada tanggal 12 November 2018 mengenai kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 1.3:

**Tabel 1.3 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kecerdasan Emosional Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung**

No	Pernyataan	Persentase (%)	Target dalam %
1.	Kesadaran diri	68%	100%
2.	Pengaturan diri	70%	100%
3.	Motivasi	68%	100%
4.	Empati	87%	100%
5.	Keterampilan sosial	87%	100%

**Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2018)**

Tabel 1.3 menjelaskan mengenai tanggapan karyawan mengenai kecerdasan emosional karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung, berdasarkan tabel 1.3 dapat terlihat bila kecerdasan emosional di karyawan masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kesadaran diri, motivasi dan

pengaturan diri. Hal tersebut menjelaskan bila kecerdasan emosional karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung masih kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan dari Instansi.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner sementara kepada pegawai di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung, terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk di teliti lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kecerdasan emosional. maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian:

**”Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung?
4. Bagaimana motivasi kerja memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung?
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung?
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung?
4. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung?

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

1. Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Untuk mengetahui mengenai hubungan motivasi kerja terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan manfaat bagi penulis, instansi, dan pengembangan umum lainnya.
3. Menambah dan memperluas pengetahuan mengenai Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung.

#### **1.4.2 Kegunaan Organisasional**

Bagi organisasi diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk dijadikan salah satu bahan pertimbangan penentuan kebijakan guna kemajuan perusahaan yang berkaitan dengan motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung.

#### **1.5 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung, Jl. Asia Afrika No.63, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111.

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**  
**PENELITIAN**

**2.1 Tinjauan Pustaka**

**2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management-HRM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bernardin & Russell (2013:30) manajemen sumber daya manusia berfokus pada keputusan-keputusan organisasi yang berdampak pada tenaga kerja serta tenaga kerja potensial. Berdasarkan pendapat para ahli yang menjelaskan mengenai definisi manajemen sumber daya manusia, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari ilmu manajemen yang mengatur ketenagakerjaan dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi.

**2.1.2 Pengertian Motivasi**

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) Motivasi (motivation) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam

upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan (intensity) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (direction) yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Ketekunan (persistence) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayannya, agar para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu dan adapun pengertian lain adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuannya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

### **2.1.2.1 Teori-Teori Motivasi Kerja**

Empat teori mengenai Motivasi Kerja Menurut Robins dan Judge (2015:128):

#### **1. Teori Hierarki Kebutuhan**

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan:

- a. Fisiologis: Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman: Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.



- c. Sosial: Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta Faktor eksternal misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita dan pemenuhan diri.

Maslow memisahkan lima kebutuhan dalam urutan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman merupakan kebutuhan paling awal adalah urutan kebutuhan yang lebih rendah (lower order need). Sosial, penghargaan serta aktualisasi diri adalah urutan kebutuhan yang lebih tinggi (higher order need). Urutan kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi secara internal (didalam diri seseorang) sedangkan urutan kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar akan dipuaskan secara eksternal (dengan imbalan, misalnya gaji, kontrak serikat dan kedudukan tetap).

## 2. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda mengenai manusia : satu sisi secara mendasar negatif diberi label Teori X, dan yang satunya lagi secara mendasar positif, diberi label Teori Y. Dibawah teori X, para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, dibawah Teori Y, para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, dan

maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima dan bahkan mencari tanggung jawab.

Teori Y menyatakan bahwa urutan kebutuhan yang lebih tinggi akan mendominasi para individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih valid daripada Teori X. maka dari itu, dia mengusulkan gagasan tersebut sebagai pengambilan keputusan yang partisipatif, bertanggung jawab, dan pekerjaan yang lebih menantang, serta keterkaitan kelompok yang baik dengan memaksimalkan motivasi seorang pekerja.

### 3. Teori Dua-Faktor Frederick Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

#### a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

#### b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

#### 4. Teori Kebutuhan McClelland

Suatu teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi. Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Kebutuhan tersebut dibagi tiga kebutuhan:

##### a. Kebutuhan akan pencapaian (*nAch*)

*Need of Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

##### b. Kebutuhan Kekuasaan (*nPow*)

*Need for Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

##### c. Kebutuhan Berafiliasi (*nAff*)

*Need for Affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Fredick Hezberg mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara 12 tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan.

### **2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Mengacu pada teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow (Robbins dan Judge 2015:128), maka definisi konseual variabel penelitian Motivasi adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang terungkap dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Operasionalisasi variabel penelitian Motivasi mencakup 5 dimensi yakni Dimensi Kebutuhan Fisiologis, Dimensi Kebutuhan Keamanan, Dimensi Kebutuhan Penghargaan, Dimensi Kebutuhan Sosial, dan Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri. Kelima dimensi tersebut dioperasionalkan dalam konsep operasional:

1. Dimensi Kebutuhan Fisiologis dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni:
  - a. Indikator Penyediaan ruang kerja
  - b. Indikator Penyediaan sarana kerja
  - c. Indikator Penyediaan fasilitas kerja.
2. Dimensi Kebutuhan Keamanan dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni:
  - a. Indikator Jaminan keamanan lingkungan pekerjaan
  - b. Indikator Dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan
  - c. Indikator Perlindungan terhadap resiko pekerjaan.
3. Dimensi Kebutuhan Penghargaan dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni:
  - a. Indikator Insentif
  - b. Indikator Penghargaan pimpinan

- c. Indikator Penghargaan instansi terkait.
- 4. Dimensi Kebutuhan Sosial, dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni:
  - a. Indikator Hubungan antar sesama petugas
  - b. Indikator Dukungan sesama petugas
  - c. Indikator Hubungan petugas dengan unit kerja terkait.
- 5. Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni:
  - a. Indikator Aktualisasi identitas petugas
  - b. Indikator Aktualisasi profesionalitas petugas
  - c. Indikator Aktualisasi akuntabilitas petugas.

Teori yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teori dari Maslow (Robbins dan Judge 2015:128)

### **2.1.3 Kecerdasan Emosional**

#### **2.1.3.1 Pengertian Teori Kecerdasan Emosional**

Beberapa tokoh mengemukakan tentang teori kecerdasan emosional antara lain, Mayer & Salovey dan Daniel Goleman. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai, “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan”. Menurut Goleman, 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.

Daniel Goleman mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Daniel Goleman (*Emotional Intelligence*) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional terdiri dari dua faktor yaitu, faktor internal dan faktor eksternal.

#### **1. Faktor Internal.**

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan

individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

## 2. Faktor Eksternal.

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi:

- a. Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan
- b. Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

### **2.1.3.3 Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2015) untuk meningkatkan kecerdasan emosional terdiri dari beberapa cara yaitu:

1. Membaca situasi, dengan memperhatikan situasi sekitar, kita akan mengetahui apa yang harus dilakukan.
2. Mendengarkan dan menyimak lawan bicara, dengarkan dan simak pembicaraan dan maksud dari lawan bicara, agar tidak terjadi salah paham serta dapat menjaga hubungan baik.
3. Siap berkomunikasi, jika terjadi suatu masalah, bicarakanlah agar tidak terjadi salah paham.



4. Tak usah takut ditolak, setiap usaha terdapat dua kemungkinan, diterima atau ditolak, jadi siapkan diri dan jangan takut ditolak.
5. Mencoba berempati, EQ tinggi biasanya didapati pada orang-orang yang mampu berempati atau bisa mengerti situasi yang dihadapi orang lain.
6. Pandai memilih prioritas, ini perlu agar bisa memilih pekerjaan apa yang mendesak, dan apa yang bias ditunda.
7. Siap mental, situasi apa pun yang akan dihadapi, kita harus menyiapkan mental sebelumnya.
8. Ungkapkan lewat kata-kata, katakan maksud dan keinginan dengan jelas dan baik, agar dapat saling mengerti.
9. Bersikap rasional, kecerdasan emosi berhubungan dengan perasaan, namun tetap berpikir rasional.
10. Fokus, konsentrasikan diri pada suatu masalah yang perlu mendapat perhatian. Jangan memaksa diri melakukannya dalam 4-5 masalah secara bersamaan.

#### **2.1.3.4 Dimensi Kecerdasan Emosional**

Goleman (2015) membagi kecerdasan emosional dalam 5 dimensi utama:

1. Mengenali emosi sendiri
2. Mengelola emosi.
3. Memotivasi diri sendiri.
4. Mengenali emosi orang lain.
5. Membina hubungan.

### **2.1.3.5 Indikator Kecerdasan Emosional**

Goleman (2015) mengadaasi lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional dari model Salovey dan Meyer, yaitu:

1. Kesadaran diri atau pengenalan diri pada dasarnya dimensi untuk mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan institusi, seperti: kesadaran emosi, penilaian diri secara teliti dan percaya diri.
2. Pengaturan diri atau pengendalian diri memberi tekanan untuk mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri, seperti: kendali diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaibilitas, dan inovasi.
3. Motivasi, yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peralihan sasaran, seperti: dorongan prestasi, komitmen, inisiatif dan oimisme.
4. Empati merupakan kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, seperti: memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis.
5. Keterampilan sosial, yaitu kepandaian dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain, seperti: pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi, serta kemampuan tim.

Teori yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teori dari Goleman (2015).

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat mereka mengenai definisi kinerja diantaranya, Bernardin dan Russell (2013:241) mendefinisikan kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Aguinis (2014:88) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan hanya apa yang karyawan hasilkan atau hasil kerja mereka. Dessler (2015:331) kinerja adalah proses terus menerus mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori-teori yang diungkapkan oleh para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah proses dan hasil kerja karyawan atas pekerjaan yang diembannya dalam waktu yang telah ditentukan.

#### **2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Bernardin & Russell (2013:241) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operasi manual.
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspeksi atau pemeriksaan manual.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
  - a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
  - b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud

menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
  - a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
  - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
  - c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

#### **2.1.4.3 Sasaran Kinerja**

Dessler (2015:334) mengemukakan empat pedoman untuk menetapkan sasaran kinerja yang efektif, antara lain:

1. Menetapkan Sasaran Spesifik. Karyawan yang menerima sasaran spesifik biasanya berkinerja lebih baik dibandingkan mereka yang tidak.
2. Menetapkan Sasaran Yang Dapat Diukur. Buatlah sasaran kedalam bentuk kuantitatif dan masukkan tanggal atau tenggat waktu sasaran. Jika hasil yang dapat diukur tidak tersedia, “penyelesaian yang memuaskan” – seperti “loka karya yang diikuti dengan memuaskan” – adalah hal yang paling baik.
3. Menetapkan Sasaran Yang Menantang Tetapi Dapat Dilakukan. Sasaran haruslah menantang, tetapi tidak begitu sulit sehingga tampak realistis.
4. Mendorong Partisipasi. Sasaran yang ditetapkan secara partisipatif tidak secara konsisten menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan

sasaran yang diberikan, sasaran yang diberikan juga tidak secara konsisten menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan sasaran partisipasif. Hanyalah ketika sasaran yang ditetapkan secara partisipasif ditetapkan lebih tinggi dari pada sasaran yang diberikan, baru sasaran partisipasif tersebut menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Karena cenderung lebih mudah untuk menetapkan standar yang lebih tinggi ketika karyawan berpartisipasi, maka partisipasi cenderung menyebabkan kinerja yang lebih tinggi.

Teori yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teori dari Bernardin & Russell (2013:241).

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

**Tabel 2.1**

#### **Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Triana Fitriastuti, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan <i>Organizational</i>	Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	• Kecerdasan emosional sebagai variabel independen	• Komitmen organisasional sebagai variabel independen

	<i>Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan</i> (2013)	karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organizational citizenship behaviour</i> sebagai variabel independen</li> <li>• Sampel 89 orang</li> <li>• Teknik pengumpulan sampel <i>purposive sample</i></li> </ul>
2	Yuli Suwati, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tunas Hijau Samarinda (2013) eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55	Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja sebagai variabel independen</li> <li>• Kompensasi sebagai variabel independen</li> <li>• Sampel 57 orang</li> <li>• Metode penelitian kuantitatif</li> </ul>
3	Inike Cahyani, Anggun dan Irwan Septayuda, Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan Palembang (2017)	Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, kecerdasan emosional menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan emosional sebagai variabel independen</li> <li>• Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi sebagai variabel independen</li> <li>• Sampel 50 orang</li> <li>• Metode penelitian deskriptif kuantitatif</li> </ul>

No	Penelitian, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Ni Kadek Nita Suwandewi, dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2016)  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016: 3958-3985	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan emosional sebagai variabel independen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan organisasional sebagai variabel independen</li> <li>• <i>Organizational citizenship behaviour</i> sebagai variabel dependen</li> <li>• Sampel 50 orang</li> <li>• Teknik pengumpulan sampel <i>non probability sampling purposive</i></li> </ul>
5	Fenny Yustiarti, Amir Hasan & Hardi, Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris Pada Kap Di Pekanbaru, Padang Dan Medan) (2016)	Kecerdasan emosional mampu memperlemah pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran serta kelebihan peran terhadap kinerja auditor sehingga kegiatan pelatihan dengan tujuan untuk peningkatan kecerdasan emosional bagi auditor penting untuk dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja auditor sebagai variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflik peran sebagai variabel independen</li> <li>• Ketidakjelasan peran sebagai variabel independen</li> <li>• Kelebihan peran sebagai variabel independen</li> <li>• Kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi</li> <li>• Teknik pengumpulan sampel <i>Stratified Random Sampling</i></li> </ul>



No	Penelitian, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Mckinnya Juanique Wallace, A Quantitative Explanatory Analysis Examining The Moderating Effect Of Generational Cohort On Emotional Intelligence And Organizational Commitment Among Nonprofit Employees (2018)	Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kelompok sebagai variabel independen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan emosional sebagai variabel dependen</li> <li>• Komitmen organisasi sebagai variabel dependen</li> <li>• Metode penelitian kuantitatif</li> </ul>
7	Arnita Wills, Emotional and Spiritual Intelligence in the Workplace in Relation to Organizational Citizenship Behavior (2018)	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kecerdasan spiritual dan perilaku organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan emosional sebagai variabel independen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan spiritual sebagai variabel independen</li> <li>• Perilaku organisasi sebagai variabel dependen</li> <li>• Sampel 106 orang</li> </ul>
8	Chao Miaoa, Ronald H. Humphreyb, and Shanshan Qianc, A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior (2018) Journal of World Business	Kecerdasan emosional mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan emosional sebagai variabel independen</li> <li>• Kinerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode penelitian kuantitatif</li> </ul>

No	Penelitian, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Chao Miao, Ronald H. Humphrey, and Shanshan Qian, A Meta-Analysis of Emotional Intelligence and Work Attitudes (2016)	Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan emosional sebagai variabel independen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap kerja sebagai variabel dependen</li> <li>• Metode penelitian kuantitatif</li> </ul>
10	Ye Hoon Lee and Packianathan Chelladurai, Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership (2017)	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pelatihan dan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan emosional sebagai variabel independen</li> <li>• Kinerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja sebagai variabel dependen</li> <li>• Pelatihan sebagai variabel dependen</li> <li>• Sampel 185 orang</li> </ul>

**Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018**

Pada penelitian ini, variabel yang akan diteliti yaitu variabel kecerdasan emosional sebagai variabel dependen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel independen. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel motivasi kerja yaitu variabel intervening sebagai moderasi.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu masalah yang selalu terjadi dalam suatu perusahaan yaitu bagaimana memiliki kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam

lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mangkunegara, 2013). Kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik (Mangkunegara, 2013). Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2015) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain

### **2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional**

Ketika suatu perusahaan dapat memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawannya maka kecerdasan emosional karyawan akan baik. Begitu sebaliknya, apabila motivasi kerja yang diberikan buruk, maka akan mempengaruhi kecerdasan emosional nya menjadi buruk juga. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan hubungan positif maupun negatif bagi kecerdasan emosional.

Cahyani dan Septayuda (2017) berpendapat bahwa Kecerdasan emosional dan motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja. 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

### **2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan diuntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki karyawan yang berkinerja baik bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor agar kinerja karyawan dapat meningkat yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang baik dari perusahaan maupun atasan terhadap karyawan. Yuli Suwati (2013) berpendapat bahwa Motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Cahyani dan Septayuda (2017) berpendapat bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.2.3 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memiliki kecerdasan emosional yang baik pula. Kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi

rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawannya. Triana Fitriastuti (2013) berpendapat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan tinggi rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

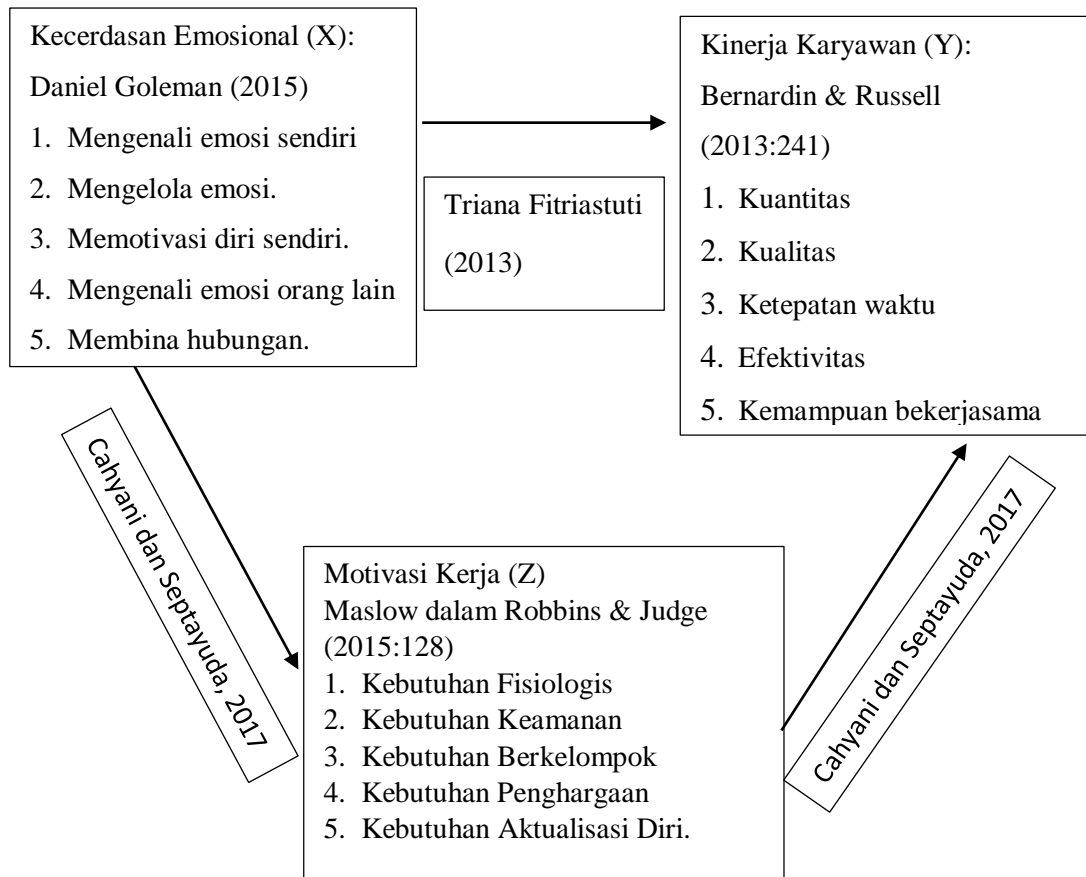
#### **2.2.4 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Motivasi Kerja**

Menurut Daniel Goleman (2015) kecerdasan emosional dapat dipengaruhi oleh motivasi. Apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan baik maka kecerdasan emosional karyawan akan baik dan dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan, kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut, dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Menurut Inike Anggun Cahyani dan Irwan Seayuda (2017) kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel, maka kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah:

H1 = Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 = Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kecerdasan Emosional (X)

H3 = Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 = Motivasi Kerja (Z) memoderasi Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sugiyono (2014:20) berpendapat bahwa objek penelitian melekat pada subjek penelitian, artinya suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi objek penelitian adalah Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada . PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung.

##### **3.1.1 Sejarah Umum . PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PT PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara ( PT PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara sebagai pengelola gas diresmikan.

Sejarah PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan dan organisasinya yang dibentuk dengan Surat Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 195.K/DIR/2010, tanggal 14 April 2010 merupakan pengembangan dari PT PLN Jasa Enjiniring yang dibentuk berdasarkan SK. Direksi No. 029.K/025/DIR/1996, tanggal 12 Maret 1996 dimana PT PLN JE sebelumnya

merupakan pengembangan dari PT PLN PPE (Pusat Pelayanan Enjiniring) yang dibentuk berdasarkan SK. Direksi No. 085/DIR/85 tanggal 10 Mei 1985 dimana secara operasional sejak bulan Maret 1988 berperan sebagai in-house Consultant untuk PT PLN (Persero).

Di samping sebagai tugasnya sebagai Unit Penunjang di bidang Enjiniring Ketenagalistrikan PT PLN Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan bertugas membina dan menyiapkan konsultan nasional, pembinaan dilakukan dengan cara mewajibkan Konsultan Nasional pada setiap kontrak PT PLN. Dengan demikian Konsultan Nasional tersebut bekerja sama dengan PT PLN PPE dan Konsultan Asing melaksanakan kegiatan Enjiniring (on the job participation). Kerjasama dengan konsultan-konsultan lokal seperti (. Encona, .Arkonin, . Mitsa Ewbank Preece, . Connusa, . Graha Purnalistna, .Wiratman, . Indra Karya, . Kwarsa Hexagon) dan Konsultan Asing (Bechtel Internasional, Inc., Black & Veatch international, Lahmeyer International, Tepsco, Nippon Koei, Genzl, Wesjec, Monenco, Electro Watt, Europe Power System, Sargent & Lundy Integ, Ewbank Preece, Collenco) terus di tumbuh-kembangkan dalam rangka meningkatkan pangsa pasar serta meningkatkan pengembangan kinerja dan bobot pengalaman bidang-bidang keahlian khusus sektor tenaga listrikan.

Sebagai in-house Consultant PT PLN Pusat Enjiniring tenaga listrik diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme khususnya dalam menghadapi tantangan dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif. Sebagai kantor yang bergerak dibidang perencanaan PT PLN Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan merasa perlu untuk memperoleh suatu pengakuan akan kemampuannya. Sesuai kondisi dan kemampuan yang, sekaligus untuk memantapkan Prosedur Enjiniring



yang telah diimplementasikan secara ekstensif dan intensif sejak Desember 1996 PT PLN Pusat Enjiniring tenaga listrik memprogramkan untuk memperoleh ISO 9001 dibidang desain dan telah berhasil memperoleh sertifikat tersebut dari Badan Sertifikasi Internasional SGS- Yarsley International Certification Services Limited pada tanggal Juni 1997.

Dengan dimilikinya Sertifikat ISO 9001 maka PT PLN Unit Bisnis Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan dapat disejajarkan dengan perusahaan-perusahaan Konsultan terkemuka lainnya dalam bidang enjiniring tenaga listrik. PT PLN Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan memberikan pelayanan yang handal dan memuaskan pelanggan, mampu bersaing secara internasional dengan selalu mengikuti perkembangan teknologi serta didukung oleh enjinir yang profesional dan sistem manajemen mutu ISO 9001. Luas wilayah kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ( PT PLN DJBB) menjangkau lebih dari 42.196 km yang meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten, kecuali Tangerang.

Jumlah konsumen yang mencapai lebih dari 764 juta pelanggan, atau 22% dari jumlah pelanggan PT PLN secara nasional, menjadikan PT PLN DJBB merupakan Unit PT PLN terbesar di Indonesia. Wilayah dan beban kerja yang sedemikian besarnya, dikelola oleh Unit-unit pelaksana Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) dan Area Pengatur Distribusi (APD), dengan Komposisi sebagai berikut:

- Area Pelayanan Jaringan (APJ): 15 Unit
- Area Pengatur Distribusi (APD): 1 Unit
- Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ): 89 Unit
- Unit Pelayanan dan Jaringan Prima ( UPJ Prima): 7 Unit

- Kantor Pelayanan (KP): 191 KP

Adapun Unit-unit Pelaksana tersebut adalah:

1. APD Bandung
2. APJ Bandung
3. APJ Banten
4. APJ Bekasi
5. APJ Bogor
6. APJ Cianjur
7. APJ Cimahi
8. APJ Cirebon
9. APJ Depok
10. APJ Garut
11. APJ Karawang
12. APJ Majalaya
13. APJ Purwakarta
14. APJ Sukabumi
15. APJ Sumedang
16. APJ Tasikmalaya

### **3.1.2 Visi, Misi dan Moto PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten**

#### **3.1.2.1 Visi PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten**

Visi dari PT PLN (Persero) adalah “Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.”

#### **3.1.2.2 Misi PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten**

Sedangkan Misi dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten diantaranya adalah :

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

#### **3.1.2.3 Moto PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten**

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki motto perusahaan yakni sebagai berikut : “Listrik untuk kehidupan lebih baik”

### **3.1.3 Logo PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten**

Logo merupakan suatu bentuk atau gambar atau sekedar sketsa dengan arti tertentu dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, perkumpulan dan hal lainnya yang dianggap membutuhkan hal yang singkat dan mudah di ingat sebagai

lambang dari perusahaan tersebut. Logo dari PT PLN (Persero) seperti gambar yang tertera dibawah ini:

### **Gambar 3.1**

#### **Logo PT PLN**



**Sumber: PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2018**

Lambang petir atau kilat telah lama digunakan PT PLN (Persero) dan satuannya. Menurut surat keputusan No. 13/DIR/1976 penggunaan lambang PT PLN (Persero) memiliki arti sebagai berikut:

1. Gambar lambang PT PLN (Persero) tercantum dalam suatu bidang datar.
  - a. Berwarna kuning keemasan
  - b. Berbentuk segi empat
  - c. Berskala ukuran lebar : panjang = 3 : 4
  - d. Tanpa garis pinggir bila diperlukan penggambaran segi empat dapat digunakan garis pinggir sebagai batas.
  - e. Tanpa tulisan “Listrik Negara” ataupun tulisan di dalamnya
2. Gambar atau lambang PT PLN (Persero) terdiri dari:
  - a. Petir atau kilat yang berbentuk atas tebal dan meruncing disebelah berwarna merah darah dan memotong atau menembus ketiga garis gelombang.

- b. Tiga buah gelombang yang berbentuk sinusioda (dua setengah perioda) berwarna biru laut, tersusun secara sejajar dalam arah mendatar, terletak ditengah-tengah segi empat pada dasar kuning keemasan.
3. Gambar atau lambang diartikan sebagai berikut:
  - a. Petir atau kilat melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya.
  - b. Gelombang yang digunakan dalam lambang PT PLN berarti segala macam tenaga (energi) dapat dinyatakan sebagai gelombang (cahaya, listrik, akustik, dll). Kegiatan PT PLN (Persero) antara lain mencakup konversi segala macam tenaga (energi) menjadi tenaga listrik.
  - c. Tiga buah gelombang sejajar diartikan 3 sikap karyawan PT PLN (Persero) dalam melaksanakan tugas negara yaitu bekerja keras, bergerak cepat dan bertindak tepat. Artinya yang lain bahwa pelaksanaan distribusi tenaga listrik harus serempak.
4. Warna lambang diartikan sebagai berikut:
  - a. Warna kuning keemasan melambangkan keagungan Tuhan Yang Maha Esa, serta agungnya kewajiban PT PLN (Persero).
  - b. Warna merah darah melambangkan keberanian dan dinamika dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran pembangunan.
  - c. Warna biru melambangkan kesetiaan dan pengabdian pada tugas untuk menuju, mencapai kemakmuran, dan kesejahteraan rakyat

Indonesia seperti dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972.

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis (Sugiyono, 2014:5).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2014:147) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2015:55) merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

### **3.2.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data akan dilakukan melalui survei kuesioner yaitu diantar dan diambil sendiri oleh peneliti kepada responden. Menurut Sugiyono (2014:142), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu

dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Responden dalam penelitian ini karyawan yang bekerja.

### **3.2.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.3.1 Metode Pengumpulan Data**

Menurut sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dan strategis dalam penelitian. Karena tujuan dari penelitian adalah pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2013:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk angket, Menurut Sugiyono (2013:137) kuisisioner angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Tipe pertanyaan dalam angket yang penulis buat adalah pertanyaan tertutup karena dapat membantu responden menjawab dengan mudah dan cepat karena jawabannya sudah disediakan dalam angket.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai

proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

### **3.3 Definisi Variabel dan Operasional Variabel**

#### **3.3.1 Definisi Variabel**

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2014:38) bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul yang ingin peneliti kaji maka yang menjadi variabel penelitian ini adalah motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat dikemukakan variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2014:39). Di dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen adalah Kecerdasan Emosional (X).

Goleman (2015) dalam bukunya Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi bersama-sama Richard Boyatzis dan Annie McKee, mengungkapkan bahwa emosi pemimpin itu menular keseluruh organisasi, dimana bila seorang pemimpin memancarkan energi dan antusiasme (sebagai motivasi) maka kinerja organisasi atau perusahaan akan meningkat dan jika seorang pemimpin memancarkan negativitas dan ketidaknyamanan maka kinerja organisasi atau perusahaan akan



menurun, sehingga peran pemimpin dalam memberi motivasi kepada bawahan juga menentukan kinerja pegawainya.

## 2. Variabel terikat atau dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Mangkunegara, 2015).

## 3. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiono (2013:64) mendefinisikan variabel moderating yaitu, “Variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. ”Menurut Sugiono (2016:39) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka yang menjadi variabel intervening adalah motivasi kerja (Z).

(Cahyani dan Seayuda, 2017) Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

### 3.3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasional variabel dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar. Operasional variabel independen (X), variabel dependen (Y) dan variabel intervening (Z) dalam penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**

#### **Operasional Variabel**

No	Variabel	Sub variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan	Skala
1.	Motivasi (Z) sebagai variabel intervening  Teori Maslow dalam Stephen Robbins (2015:128)	Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang kerja</li> <li>• Sarana kerja</li> <li>• Fasilitas kerja</li> </ul>	P1, P2, P3	Ordinal
		Rasa aman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Pengamanan dan pelaksanaan pekerjaan</li> </ul>	P4, P5	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlindungan resiko pekerjaan</li> </ul>		
		Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif</li> <li>• Penghargaan pimpinan</li> <li>• Penghargaan instansi</li> </ul>	P6, P7	Ordinal
		Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan antar sesama petugas</li> <li>• Dukungan sesama petugas</li> <li>• Hubungan petugas dengan unit kerja terkait</li> </ul>	P8, P9	Ordinal
		Aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identitas petugas</li> <li>• Profesionalitas petugas</li> <li>• Akuntabilitas petugas</li> </ul>	P10, P11, P12	Ordinal
2.	Kecerdasan Emosional sebagai variabel independen (X) Teori Daniel	Kesadaran diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran emosi</li> <li>• Penilaian diri secara teliti</li> <li>• Percaya diri</li> </ul>	P1, P2, P3	Ordinal
		Pengaturan Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kendali diri</li> </ul>	P4, P5	Ordinal

	Goleman 2015		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sifat dapat dipercaya</li> <li>• Kewaspadaan</li> <li>• Adababilitas</li> <li>• Inovasi</li> </ul>		
	Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan prestasi</li> <li>• Komitmen</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Oimisme</li> <li>• Memahami orang lain</li> </ul>	P6, P7	Ordinal	
	Empati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientasi pelayanan</li> <li>• Mengembangkan orang lain</li> <li>• Mengatasi keragaman</li> <li>• Kesadaran politis</li> </ul>	P8, P9	Ordinal	

		Keterampilan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh</li> <li>• Komunikasi</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Katalisator perubahan</li> <li>• Manajemen konflik</li> <li>• Pengikat jaringan</li> <li>• Kolaborasi</li> <li>• Kooperasi</li> <li>• Kemampuan tim.</li> </ul>	P10, P11, P12	Ordinal
3.	<p>Kinerja karyawan (Y) Sebagai variabel dependen.</p> <p>Teori menurut Bernardin &amp; Russell (2013:241)</p>	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.</li> <li>• Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.</li> </ul>	P1, P2	Ordinal

		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.</li> <li>•Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual</li> </ul>	P3, P4	Ordinal
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.</li> <li>•Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.</li> </ul>	P7, P8	Ordinal

		Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)</li> </ul>	P5, P6	Ordinal
		Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.</li> <li>• Menghargai rekan kerja satu sama lain.</li> <li>• Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.</li> </ul>	P9, P10	Ordinal

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung yang berjumlah 259 karyawan.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran merupakan salah satu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus bersifat *representatif* (mewakili). Sampel inilah yang akan diselidiki dan dari sampel itu kita dapat mengambil kesimpulan untuk seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampel dibagi menjadi 2 (dua) yaitu *probability* sampling dan *nonprobability* sampling. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *probability* sampling dengan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2014:118) *probability* sampling adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2014:118) *simple random sampling* adalah bahwa dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Dalam menentukan sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya



sempurna 100%, semakin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Adapun rumus Slovin (Siregar, 2015:61) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

E = *Tolerance error* (Toleransi kesalahan)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 259 responden dan presentase kesalahan yang ditetapkan sebesar 10%. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{259}{1+259(0,1)^2} = 72,144 \text{ dibulatkan menjadi } 73 \text{ responden.}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, penulis menetapkan jumlah sampel minimal adalah 100 kuesioner yang akan disebar dan perhitungannya akan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical package for the social sciences*).

### **3.5 Teknik Pengolahan Data**

#### **3.5.1 Skala Data**

Menurut sugiyono (2014:134) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, fenomena sosial ini telah ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban yang digunakan dalam skala likert dalam penelitian ini adalah sangat setuju, setuju,

kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk setiap item jawaban dapat diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Ukuran Penilaian untuk Variabel X,Y,Z**

<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

**Sumber: Sugiyono (2014:134)**

Setiap pilihan jawaban akan diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung (item positif) atau tidak mendukung (item negatif).

Kategorisasi skor diatas akan digunakan sebagai pedoman untuk menginterpretasikan hasil penelitian dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Setelah itu, hasil jawaban akan dianalisis untuk mendeskripsikan hasil jawaban yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

### **3.5.2 Analisis Data**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2013:172) menjelaskan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir atau variabel tersebut valid
2. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien *Korelasi Pearson Product Moment*

$n$  : Jumlah responden

X : Skor Pernyataan Nomor Sekian

Y : Skor Total

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya yaitu melakukan uji reliabilitas terhadap alat ukur. Menurut Sugiyono (2016:121), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen diuji validitasnya, maka langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas. Kuesioner dikatakan mencapai tiga aspek tersebut juga koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar daripada 0,60.

Untuk menguji reliabilitas instrumen, teknik yang digunakan adalah uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha*, rumusnya adalah:

$$r_i = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{a1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_i$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$  : Jumlah varians butir

$a1^2$  : Varians total

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah, Ghozali (2016):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independen*). Suatu regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi multikolonieritas, artinya antara variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah melihat nilai dari *variance inflation factor (VIF)* dan *nilai tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen mana saja yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance lebih dari* atau sama dengan 10% ( $\geq 0,10$ ) dan nilai *variance inflation factor* kurang dari atau sama dengan 10 ( $\leq 10$ ), maka tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali 2016:103) .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila terjadi pola yang beraturan antara titik–titik tersebut maka terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.5.4 Analisis Deskriptif

Analisis deksriftif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147).

Teknik statistik deskriif ini adalah untuk menjawab rumusan masalah nomor 1, 2, dan 3. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Penyusunan data dengan tabulasi.
2. Pengkodean menggunakan skala *Likert*.

3. Memberi nilai pada data yang dihasilkan peneliti.
4. Menentukan nilai interval dari setiap item yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Langkah-langkahnya:

- a. Menentukan nilai rendah untuk masing-masing item

Skor terendah per item x jumlah responden

$$\text{Motivasi Kerja} \quad : 1 \times 75 = 75$$

$$\text{Kecerdasan Emosional} \quad : 1 \times 75 = 75$$

$$\text{Kinerja Karyawan} \quad : 1 \times 75 = 75$$

- b. Menentukan nilai tinggi untuk masing-masing item.

Skor tertinggi per item x jumlah responden

$$\text{Motivasi Kerja} \quad : 5 \times 75 = 375$$

$$\text{Kecerdasan Emosional} \quad : 5 \times 75 = 375$$

$$\text{Kinerja Karyawan} \quad : 5 \times 75 = 375$$

- c. Interval dari setiap item kuesioner motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan, yaitu :

$$\frac{NT - NR}{5} = \frac{375 - 75}{5} = 60; \text{ sehingga kriteria penilaiannya dapat dilihat pada}$$

tabel berikut:

**Tabel 3.3 Nilai Interval Setiap Item Kuesioner**

No	Kriteria Jawaban	Interval
1.	Sangat Rendah	75 – 135
2.	Rendah	135 – 195
3.	Sedang	195 – 255
4.	Tinggi	255 – 315
5.	Sangat Tinggi	315 – 375

**Sumber: Diolah Peneliti**

### 3.5.5 Rancangan Pengujian Hipotesis

#### 3.5.5.1 Regresi Linear Berganda dengan Variabel Moderasi

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen dalam model terhadap variabel dependen. Formula pada model regresi linear berganda yaitu Moderasi Motivasi Kerja (Z) terhadap Kecerdasan Emosional (X), dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan metode statistik dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  artinya derajat kesalahan sebesar 5%.

Selain itu, penelitian ini melakukan selisih mutlak untuk menguji variabel moderating yang berupa Independensi dengan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Model persamaan MRA yang digunakan:

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3[X \cdot Z] + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kecerdasan Emosional

Z = Motivasi Kerja

X-Z = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error



### 3.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinatif ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang kecil variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel adalah terbatas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien kuadrat regresi

### 3.5.5.3 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:182) peneliti menggunakan teknik pengujian koefisien korelasi *pearson product moment* karena data yang diukur merupakan data ordinal yang diperoleh dari kuesioner berupa skala *Likert* dan menggunakan analisis regresi berganda. Korelasi *pearson product moment* digunakan untuk mencari kedekatan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang memiliki skala pengukuran berupa skala ordinal. Rumus koefisien korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

R = koefisien korelasi antara X terhadap Y

X = Variabel X1 dan Variabel X2

Y = Variabel Y

N = Jumlah Sampel

Dari koefisien yang dihasilkan dapat diinterpretasikan korelasi antara kedua variabel yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.4**

**Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

**Sumber: Sugiyono (2017:184)**

### 3.5.6 Pengujian Hipotesis

#### 3.5.6.1 Uji Statistik t (Uji Secara Parsial)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013:194) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat,

menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ . Maka cara yang dilakukan adalah:

- a. Bila (P-Value)  $\geq 0,05$  artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila (P-Value)  $< 0,05$  artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Atau

Berdasarkan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  menurut Riduwan (2013:161) :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.5.6.2 Uji Statistik f (Uji Secara Simultan)

Menurut Sugiyono (2013:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$ . Maka cara yang dilakukan adalah:

- b. Bila (P-Value)  $\geq 0,05$  artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
- c. Bila (P-Value)  $< 0,05$  artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengujian Instrumen

Bab ini menguraikan hasil dari penelitian dan pembahasan analisis dari data yang diperoleh dilapangan yang berkaitan dengan Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung.

Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 Responden yang berkerja di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung. Kuesioner tersebut terdiri dari 34 pernyataan, dimana terdapat 12 pertanyaan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X), 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 12 pertanyaan untuk variabel Motivasi Karyawan (Z). Kemudian jawaban responden dari sejumlah pertanyaan dipaparkan dan dianalisis berdasarkan frekuensi yang paling sering muncul kemudian dipersentasikan.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**

**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	50
Perempuan	25

<b>Jumlah</b>	<b>75</b>
---------------	-----------

**Sumber: Pengolahan Data Kuisisioner, 2019**

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sampel menurut karakteristik jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 50 orang dan perempuan sebanyak 25 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah laki – laki. Menurut Nur Herawati dan Hadi Sasana, 2013 tenaga kerja laki-laki dianggap lebih produktif karena memiliki tenaga yang lebih besar dari pada perempuan. Dikarenakan karyawan PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung dominan dengan jenis kelamin laki-laki, maka diharapkan tenaga kerja yang dikeluarkan lebih produktif dan lebih cekatan dalam menjalani tugas, terutama pada saat karyawan ditempatkan dilapangan.

#### **4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari Tabel 4.2, berikut ini:

**Tabel 4.2**

##### **Profil Responden Berdasarkan Usia**

<b>Kategori Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>
20-25	15
26-30	15
31-35	20
35-55	25
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>

**Sumber: Pengolahan Data Kuisisioner, 2019**

Tabel 4.2 di atas merupakan rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja berusia diatas 35 tahun dengan jumlah sebanyak 25. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang diteliti berusia 35-55 tahun.

Menurut Nur Herawati dan Hadi Sasana, 2013 umur yang lebih muda menjadi yang lebih produktif, karena mereka lebih semangat atau dapat bekerja lebih keras. Perusahaan berharap karyawan yang masih memiliki usia muda adalah orang-orang yang memiliki semangat kerja lebih keras dan lebih produktivitas sehingga mampu mencapai target perusahaan yang telah ditentukan dan memperoleh hasil yang maksimal bagi perusahaannya.

#### 4.1.1.3 Latar Belakang Pendidikan Responden

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase %</b>
SMA	9	12%
SMK	10	13,33%
S1 TEKNIK	17	22,67%
S2 TEKNIK	10	13,33%
S1 NON-TEKNIK	20	26,67%
S2 NON-TEKNIK	9	12%
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Pengolahan Data Kuisisioner, 2019**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat dilihat pendidikan responden sebanyak 20 orang atau 26,67% berlatar pendidikan S1 Non-Teknik, 9 orang atau 12% berlatar pendidikan SMA dan S2 Non-Teknik, 10 orang atau 13,33% berlatar pendidikan SMK dan S2 Teknik, dan 17 orang atau 22,67% berlatar belakang S1 Teknik. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas dari responden yang diteliti berpendidikan S1 Non-Teknik. Menurut Nur Herawati dan Hadi Sasana, 2013 tinggi rendahnya pendidikan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Perusahaan berharap tinggi rendahnya pendidikan tidak menghalangi produktivitas dan semangat bekerja dalam mencapai target perusahaan.

#### 4.1.2 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur kualitas instrument yang digunakan dan menunjukkan tingkat kevaliditasan suatu instrument, serta baik atau tidaknya konsep yang dapat didefinisikan oleh suatu ukuran. Statistik yang digunakan dalam pengujian validitas ini yaitu dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung < r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel untuk  $n = 75$  ( $df=N-2$ ) dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,227.

##### 4.1.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Berikut merupakan hasil uji validitas data yang didapat dari hasil penyebaran kuisioner kepada 75 responden:

**Tabel 4.4**

**Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,389	0,227	Valid
P2	0,529	0,227	Valid
P3	0,586	0,227	Valid
P4	0,635	0,227	Valid
P5	0,665	0,227	Valid
P6	0,686	0,227	Valid
P7	0,538	0,227	Valid
P8	0,666	0,227	Valid
P9	0,667	0,227	Valid
P10	0,709	0,227	Valid
P11	0,745	0,227	Valid
P12	0,721	0,227	Valid

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2019)**

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel Kecerdasan Emosional (X) semua pernyataan dinyatakan valid, karena didapatkan koefisien validitas antara 0,389 – 0,745, dimana item yang memiliki korelasi diatas 0,227 dikategorikan sebagai item valid dan layak diuji, sedangkan item yang memiliki korelasi dibawah 0,227 dikategorikan sebagai item yang tidak valid dan kemudian dieliminasi dari proses analisis selanjutnya.

#### 4.1.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan hasil uji validitas data yang didapat dari hasil penyebaran kuisioner kepada 75 responden:

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,491	0,227	Valid
P2	0,513	0,227	Valid
P3	0,547	0,227	Valid
P4	0,556	0,227	Valid
P5	0,482	0,227	Valid
P6	0,805	0,227	Valid
P7	0,635	0,227	Valid
P8	0,846	0,227	Valid
P9	0,749	0,227	Valid
P10	0,818	0,227	Valid

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2019)**

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) semua pernyataan dinyatakan valid, karena didapatkan koefisien validitas antara 0,482 – 0,846 dimana item yang memiliki korelasi diatas 0,227 dikategorikan sebagai item valid dan layak diuji, sedangkan item yang



memiliki korelasi dibawah 0,227 dikategorikan sebagai item yang tidak valid dan kemudian dieliminasi dari proses analisis selanjutnya.

#### 4.1.2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Moderasi Motivasi Kerja (Z)

Berikut merupakan hasil uji validitas data yang didapat dari hasil penyebaran kuisioner kepada 75 responden:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Moderasi Motivasi Kerja (Z)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien Validitas</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,546	0,227	Valid
P2	0,468	0,227	Valid
P3	0,465	0,227	Valid
P4	0,480	0,227	Valid
P5	0,690	0,227	Valid
P6	0,665	0,227	Valid
P7	0,728	0,227	Valid
P8	0,734	0,227	Valid
P9	0,631	0,227	Valid
P10	0,534	0,227	Valid
P11	0,588	0,227	Valid
P12	0,327	0,227	Valid

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2019)**

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel Moderasi Motivasi Kerja (Z) semua pernyataan dinyatakan valid, karena didapatkan koefisien validitas antara 0,327 – 0,734 dimana item yang memiliki korelasi diatas 0,227 dikategorikan sebagai item valid dan layak diuji, sedangkan item yang memiliki korelasi dibawah 0,227 dikategorikan sebagai item yang tidak valid dan kemudian dieliminasi dari proses analisis selanjutnya.

### 4.1.3 Hasil Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk menguji konsistensi alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, untuk menguji konsistensi alat ukur digunakan metode *alpha cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dapat diterima jika memiliki koefisien reliabilitas yang lebih besar 0.6. Perhitungan koefisien keandalan alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS.

#### 4.1.3.1 Uji Reabilitas Kecerdasan Emosional (X)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	13

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa variabel X merupakan reliabel, karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,756. Jika nilai koefisien alpha > dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel.

#### 4.1.3.2 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	11

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa variabel Y merupakan reliabel, karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,760. Jika nilai koefisien alpha > dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliable.

#### 4.1.3.3 Uji Reabilitas Moderasi Motivasi Kerja (Z)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reabilitas Moderasi Motivasi Kerja (Z)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.743	13

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa variabel Z merupakan reliabel, karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,743. Jika nilai koefisien alpha > dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel.

## **4.2 Analisis Deskriptif Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung**

Analisis deskriptif data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel, indikator ataupun pernyataan setiap kuisioner yang sedang diteliti.

#### 4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional

##### 1. Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran diri

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai kesadaran diri.

**Tabel 4.10**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat mengembangkan kemampuan yang saya miliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	13	39
Setuju	4	45	180
Sangat Setuju	5	16	80
Total		75	301

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut bernilai 301. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seseorang ceroboh, tidak memperhatikan dirinya, maka hal itu akan merugikan dirinya dan berdampak negatif bagi orang lain. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Kesadaran diri adalah sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya.

**Tabel 4.11**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya tahu apa yang bisa saya lakukan dan yang tidak bisa saya lakukan.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Tidak Setuju	2	4	8

Kurang Setuju	3	11	33
Setuju	4	43	172
Sangat Setuju	5	16	80
Total		73	294

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.11 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan dapat melakukan apa yang bisa dilakukan dan tidak bisa dilakukan tersebut bernilai 294. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seseorang yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dan mampu mengetahui kemampuannya maka akan berdampak positif bagi kinerjanya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Kesadaran diri adalah berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaannya.

**Tabel 4.12**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya tetap bisa tenang bahkan ketika saya marah atau panik karena sesuatu hal.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	4	8
Kurang Setuju	3	23	69
Setuju	4	32	128
Sangat Setuju	5	16	80
Total		75	285

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan dapat tetap bisa tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal bernilai 285. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seseorang yang memiliki pengendalian emosi yang baik maka akan berdampak positif bagi kinerja dan lingkungan sekelilingnya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goelman (2015) bahwa Kesadaran diri

adalah mampu membuat keputusan yang baik meskipun dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

## 2. Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Diri

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai pengaturan diri.

**Tabel 4.13**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika saya menyelesaikan konflik ditempat kerja.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	6	12
Kurang Setuju	3	19	57
Setuju	4	34	136
Sangat Setuju	5	16	80
Total		75	285

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.13 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika sedang menyelesaikan konflik ditempat kerja bernilai 285. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seseorang yang memiliki pengendalian diri terhadap dirinya seperti menahan dan mengatur emosi makan akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Pengaturan diri adalah berpikir dengan jernih dan tetap terfokus kendali dalam tekanan.

**Tabel 4.14**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	3	6
Kurang Setuju	3	34	102
Setuju	4	27	108
Sangat Setuju	5	11	55
Total		75	271

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.14 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai Saya kadang-kadang egois dalam memberikan pendapat bernilai 271. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seseorang memiliki sikap hanya memikirkan dirinya sendiri dalam bekerja tanpa memikirkan orang lain maka akan berpengaruh negatif bagi pekerjaannya dan lingkungannya yang menyebabkan karyawan lain tidak nyaman untuk bekerja sama dengan orang tersebut, oleh sebab itu karyawan diharapkan mempunyai sikap yang terbuka terhadap pendapat orang lain. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Pengaturan diri adalah mengelola dengan baik perasaan-perasaan dan emosi-emosi pada diri sendiri.

### **3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai pengaturan diri.

**Tabel 4.15**

**Tanggapan Responden Mengenai Saat sedang stress, saya mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	3	6
Kurang Setuju	3	21	63
Setuju	4	35	140
Sangat Setuju	5	16	80
Total		75	289

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saat sedang stress, karyawan mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif bernilai 289. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seseorang sedang mengalami stress dan berada di bawah tekanan dalam bekerja, dan orang tersebut melakukan hal-hal positif untuk meningkatkan kinerjanya dalam menghilangkan stress, maka orang tersebut sudah memiliki pengaturan diri yang baik. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Pengaturan diri adalah terus belajar untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

**Tabel 4.16**

**Tanggapan Responden Mengenai Saat sedang mengalami kegagalan, saya tidak mudah putus asa.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	2	4
Kurang Setuju	3	25	75
Setuju	4	28	112
Sangat Setuju	5	20	100
Total		75	291

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**



Dari Tabel 4.16 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saat sedang mengalami kegagalan, karyawan tidak mudah putus asa bernilai 291. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi., artinya karyawan tersebut memiliki semangat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Pengaturan diri adalah tekun dalam mengejar sasaran meskipun banyak halangan dan kegagalan.

#### 4. Tanggapan Responden Mengenai Empati

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai empati.

**Tabel 4.17**

#### **Tanggapan Responden Mengenai**

**Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	7	14
Kurang Setuju	3	23	69
Setuju	4	30	120
Sangat Setuju	5	15	75
Total		75	278

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.17 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain bernilai 278. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi artinya apabila seseorang memiliki rasa menghargai dan dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang di lingkungan sekitarnya maka orang di lingkungan tersebut akan merasa nyaman karena sikapnya dan akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015)

bahwa Pengaturan diri adalah menunjukkan kepekaan dan pemahaman terhadap sudut pandang orang lain.

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi saya.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	10	20
Kurang Setuju	3	33	99
Setuju	4	20	80
Sangat Setuju	5	12	60
Total		75	259

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.18 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi saya bernilai 259. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila karyawan yang memiliki sifat keterbukaan terhadap orang lain seperti senang berinteraksi dengan banyak orang atau sosial maka akan berpengaruh positif terhadap lingkungannya yang membuat karyawan lain merasa senang bila berada di sekelilingnya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Pengaturan diri adalah menunjukkan hal positif dan menyenangkan terhadap sudut pandang orang lain.

## **5. Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Sosial**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai keterampilan sosial.

**Tabel 4.19**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja saya.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Kurang Setuju	3	23	69
Setuju	4	38	152
Sangat Setuju	5	14	70
Total		75	291

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.19 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja bernilai 291. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya, apabila karyawan sudah memiliki sifat yang dapat mengetahui hal-hal yang berpotensi menjadi konflik, serta menyelesaikan perbedaan pendapat secara terbuka, dan membantu mendinginkan situasi maka akan memberikan pengaruh positif bagi sekelilingnya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Keterampilan sosial adalah merundingkan dan menyelesaikan ketidaksepakatan.

**Tabel 4.20**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain di tempat saya bekerja.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	12	24
Kurang Setuju	3	21	63
Setuju	4	23	92
Sangat Setuju	5	19	95
Total		75	274

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.20 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain di tempat bekerja bernilai 274. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila karyawan memiliki sifat bekerja sama dalam bekerja maka kinerja karyawan akan baik dan beban pekerjaan pun terasa ringan karena dilakukan secara bersama-sama serta dapat membangun hubungan persahabatan di antara rekan kerja. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Keterampilan sosial adalah suasana kerja sama yang bersahabat.

**Tabel 4.21**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja saya berkeluh kesah.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	13	26
Kurang Setuju	3	23	69
Setuju	4	26	104
Sangat Setuju	5	13	65
Total		75	264

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.21 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja saya berkeluh kesah bernilai 264. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila karyawan mendengarkan dengan baik, berusaha untuk saling memahami, dan bersedia berbagi informasi secara utuh terhadap karyawan lainnya maka akan berpengaruh positif bagi lingkungan kerja karena karyawan yang berada disekelilingnya merasa nyaman karena telah mendengarkan keluh kesah dan

memberi solusi atau pendapat. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Goleman (2015) bahwa Keterampilan sosial adalah mendengarkan serta terbuka dan mengirimkan pesan serta meyakinkan.

#### 4.2.2 Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional

Berikut ini merupakan hasil akumulasi tanggapan responden mengenai Kecerdasan Emosional, dengan 12 pernyataan yang telah diakumulasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.22**

#### **Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional**

No. Item Pernyataan	Jawaban Responden					Skor Aktual	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS		
1	16	45	13	1	0	301	Sangat Tinggi
2	16	43	11	4	1	294	Tinggi
3	16	32	23	4	0	285	Tinggi
4	16	34	19	6	0	285	Tinggi
5	11	27	34	3	0	271	Tinggi
6	16	35	21	3	0	289	Tinggi
7	20	28	25	2	0	291	Tinggi
8	15	30	23	7	0	278	Tinggi
9	12	20	33	10	0	259	Tinggi
10	14	38	23	0	0	291	Tinggi
11	19	23	21	12	0	274	Tinggi
12	13	26	23	13	0	264	Tinggi
<b>Total</b>						<b>3.382</b>	
<b>Nilai ideal</b>						<b>375</b>	
<b>Rata-Rata Nilai Per-Item</b>						<b>281,83</b>	

Sumber :Data Hasil Kuisioner (2019)

Tabel 4.22 di atas menunjukkan total nilai Kecerdasan Emosional, yaitu 3.382 dengan nilai rata-rata per item adalah 281,83. Sedangkan nilai idealnya

adalah 375. Nilai tersebut berdasarkan kriteria penilaian pada Bab III (Tabel 3.4) masuk ke dalam kategori tinggi, yaitu ada pada interval nilai 255–315. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung pada umumnya sudah setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kecerdasan emosional.

Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Goleman,2015) bahwa 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.

### 4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

#### 1. Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai kuantitas.

**Tabel 4.23**

**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menetapkan target dalam bekerja.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Kurang Setuju	3	5	15
Setuju	4	46	184
Sangat Setuju	5	24	120
Total		75	319

**Sumber:Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.23 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan dapat menetapkan target dalam bekerja bernilai 319. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi, artinya karyawan telah melakukan hal-hal untuk menetapkan target dalam bekerja seperti menulis target yang akan di raih dalam bekerja, kerja keras dan komitmen dalam meraihnya apabila telah dilakukan penulisan target maka akan berdampak positif bagi karyawan untuk menjadi lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Kuantitas adalah menetapkan target karir yang harus dicapai.

**Tabel 4.24**

**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan kurang dapat menghasilkan target dari perusahaan.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Kurang Setuju	3	17	51
Setuju	4	44	176
Sangat Setuju	5	14	70
Total		75	297

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.24 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan kurang dapat menghasilkan target dari perusahaan bernilai 297. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila karyawan kurang dapat menghasilkan target dari perusahaan maka karyawan harus memperhatikan beberapa hal dalam bekerja agar dapat mencapai target di perusahaan, seperti mengembangkan potensi yang dimiliki dan melakukan

hal-hal positif, apabila karyawan telah melakukannya dengan baik maka perusahaan harus memberikan penghargaan terhadap karyawan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja, sehingga mampu mencapai target perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Kuantitas adalah menghasilkan target sesuai dengan standar perusahaan.

## 2. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

**Tabel 4.25**

**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Kurang Setuju	3	6	18
Setuju	4	49	196
Sangat Setuju	5	20	100
Total		75	314

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.25 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi bernilai 314. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, apabila karyawan telah melakukan pekerjaan dengan rapih dan teliti maka hasil kerja yang telah dilakukan akan baik dan kinerja karyawan tersebut sudah sesuai dengan standar perusahaan karena telah bekerja secara rapih dan teliti. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa



Kualitas adalah melakukan pekerjaan dengan rapih dan teliti sesuai standar yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.26**

**Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian hasil kerja selalu terjaga oleh karyawan.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Kurang Setuju	3	6	18
Setuju	4	46	184
Sangat Setuju	5	23	115
Total		75	317

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.26 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai ketelitian hasil kerja selalu terjaga oleh karyawan bernilai 317. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi, artinya ketelitian karyawan terhadap pekerjaannya sudah bagus maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik dan akan berpengaruh terhadap dirinya sendiri yang akan memotivasi menjadi lebih baik lagi dalam bekerja, begitu pula sebaliknya apabila ketelitian karyawan kurang baik maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun dan membuat karyawan tersebut merasa rendah diri dan tidak semangat. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Kualitas adalah ketelitian hasil kerja selalu terjaga.

### **3. Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai efektivitas

**Tabel 4.27**

**Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh rekan kerja maupun atasan.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Kurang Setuju	3	11	33
Setuju	4	48	192
Sangat Setuju	5	16	80
Total		75	305

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.27 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai bahwa pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh rekan kerja maupun atasan bernilai 305. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila karyawan selama bekerja tidak pernah disalahkan hasil kerjanya oleh atasan ataupun rekan kerja maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sudah bagus karena dalam bekerja karyawan tersebut mampu memaksimalkan kinerjanya dan memanfaatkan teknologi yang ada sehingga pekerjaannya optimal. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Efektivitas adalah memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi.

**Tabel 4.28**

**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai yang ditentukan.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	7	21
Setuju	4	40	160
Sangat Setuju	5	27	135
Total		75	318

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.28 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai yang ditentukan bernilai 318. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi, artinya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh bagi kinerjanya karena dengan rasa tanggung jawab maka karyawan tersebut memiliki cerminan kinerja yang baik, tanggung jawab yang diberikan atasan kepada bawahan harus ada umpan balik, pemimpin harus bisa memberikan arahan dan bimbingan terkait dengan hasil kinerja seorang pegawai/karyawan yang telah diselesaikan. Hal ini dilakukan agar karyawan/pegawai dapat mengetahui kesalahan (bila ada) agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali dalam penyelesaian tugas-tugas berikutnya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Efektivitas adalah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

#### 4. Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai ketepatan waktu.

**Tabel 4.29**

**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat pada *dateline*.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Kurang Setuju	3	17	51
Setuju	4	35	140
Sangat Setuju	5	23	115
Total		75	306

**Sumber: Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.29 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat pada *dateline* bernilai 306. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seseorang menyelesaikan tugas tepat pada *dateline* maka orang tersebut memiliki konsentrasi dan fokus terhadap pekerjaannya, serta mampu memanajemen waktu agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan tepat pada waktu yang telah di tentukan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Ketepatan waktu adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.

**Tabel 4.30**

**Tanggapan Responden Mengenai Tingkat kehadiran karyawan selalu tinggi selama bekerja.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	19	57
Setuju	4	33	132
Sangat Setuju	5	22	110
Total		75	301

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.30 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran karyawan selalu tinggi selama bekerja bernilai 301. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila kehadiran yang kurang baik maka akan mempengaruhi karyawan lain yang taat akan peraturan dan memiliki etika kerja yang baik, dan akan menyebabkan pekerjaan penting yang harusnya diselesaikan menjadi terbengkalai, oleh sebab itu kehadiran sangat penting bagi kinerja dan lingkungan sekitar karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Ketepatan waktu adalah tingkat kedisiplinan karyawan melalui tingkat kehadiran.

## **5. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerjasama**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai kemampuan bekerjasama.

**Tabel 4.31**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Kurang Setuju	3	7	21
Setuju	4	45	180
Sangat Setuju	5	23	115
Total		75	316

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.31 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai karyawan selalu terbuka dengan perbedaan pendapat bernilai 316. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi, artinya apabila karyawan yang memiliki sifat keterbukaan terhadap orang lain seperti menerima perbedaan pendapat dari karyawan lain maka akan berpengaruh positif terhadap lingkungannya yang membuat karyawan lain merasa senang bila berada di sekelilingnya Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Kemampuan bekerjasama adalah menghargai rekan kerja satu sama lain.

**Tabel 4.32**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	15	45
Setuju	4	40	160
Sangat Setuju	5	19	95
Total		75	302

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.32 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama bernilai 302. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi, artinya apabila karyawan memiliki sifat bekerja sama dalam bekerja maka kinerja karyawan akan baik dan beban pekerjaan pun terasa ringan karena dilakukan secara bersama-sama serta dapat membangun hubungan persahabatan di antara rekan kerja. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013:241) bahwa Ketepatan waktu adalah bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

#### 4.2.4 Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan hasil akumulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan, dengan 10 pernyataan yang telah diakumulasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.33**

#### **Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

No. Item Pernyataan	Jawaban Responden					Skor Aktual	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS		
1	24	46	5	0	0	319	Sangat Tinggi
2	14	44	17	0	0	297	Tinggi
3	20	49	6	0	0	314	Tinggi
4	23	46	6	0	0	317	Sangat Tinggi
5	16	48	11	0	0	305	Tinggi
6	27	40	7	1	0	318	Sangat Tinggi
7	23	35	17	0	0	306	Tinggi
8	22	33	19	0	0	246	Sedang
9	23	45	7	0	0	316	Sangat Tinggi
10	19	40	15	1	0	302	Tinggi
<b>Total</b>						<b>3.040</b>	
<b>Nilai Ideal</b>						<b>375</b>	
<b>Rata-Rata Nilai Per-Item</b>						<b>304</b>	

Sumber :Data Hasil Kuisiner (2019)

Tabel 4.33 di atas menunjukkan total nilai Kinerja Karyawan, yaitu 3.040 dengan nilai rata-rata per item adalah 304. Sedangkan nilai idealnya adalah 375. Nilai tersebut berdasarkan kriteria penilaian pada Bab III (Tabel 3.4) masuk ke dalam kategori tinggi, yaitu ada pada interval nilai 255–315. Menunjukkan bahwa para karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung pada umumnya sudah setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja karyawan.

Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (2013:241) mendefinisikan kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

#### **4.2.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

##### **1. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fisiologis**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis.

**Tabel 4.34**

**Tanggapan Responden Mengenai Penghasilan yang diterima dari perusahaan ini sudah sangat memuaskan.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	18	54
Setuju	4	46	184
Sangat Setuju	5	9	45
Total		75	286

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**



Dari Tabel 4.34 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai penghasilan yang diterima dari perusahaan ini sudah sangat memuaskan bernilai 286. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya pemberian tunjangan dan kompensasi akan berdampak positif karena karyawan akan termotivasi dalam bekerja, bekerja lebih baik dan merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan fisiologis adalah pemberian gaji atau upah demi kesejahteraan dan kinerja karyawan.

**Tabel 4.35**

**Tanggapan Responden Mengenai Bonus atau intensif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	2	2
Tidak Setuju	2	11	22
Kurang Setuju	3	24	72
Setuju	4	31	124
Sangat Setuju	5	7	35
Total		75	255

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.35 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai bonus atau intensif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sudah adil bernilai 255. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila pemberian gaji atau kompensasi dalam perusahaan sudah adil terhadap semua karyawannya maka akan berdampak positif bagi karyawannya karena karyawan merasa tidak dibedakan oleh atasan dan merasa dihargai pekerjaannya oleh atasan atau perusahaan, dan itu akan

berdampak pada kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan fisiologis adalah pemeberian gaji atau kompensasi harus adil.

**Tabel 4.36**

**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	2	2
Tidak Setuju	2	4	8
Kurang Setuju	3	29	87
Setuju	4	28	112
Sangat Setuju	5	12	60
Total		75	269

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.36 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai perusahaan ini masih kurang peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya bernilai 269. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan berdampak positif bagi karyawan sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan fisiologis adalah kesejahteraan karyawan harus di perhatikan.

## 2. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Keamanan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai kebutuhan keamanan.

**Tabel 4.37**

**Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	2	4
Kurang Setuju	3	27	81
Setuju	4	31	124
Sangat Setuju	5	15	75
Total		75	284

**Sumber: Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.37 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan bernilai 284. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila perlengkapan dan peralatan selama bekerja sudah memadai dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa tenang dan merasa terlindungi, begitu pula sebaliknya apabila peralatan dan perlengkapan keamanan dalam perusahaan tidak memadai maka karyawan akan merasa cemas dan mempengaruhi kinerjanya menjadi menurun atau buruk, oleh sebab itu peralatan dan perlengkapan keamanan dalam perusahaan sangat penting. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan keamanan adalah mengoimalkan keamanan dan keselamatan karyawan.

**Tabel 4.38**

**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	7	14
Kurang Setuju	3	18	54
Setuju	4	37	148
Sangat Setuju	5	13	65
Total		75	281

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.38 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat bernilai 281. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya perusahaan sudah mengoimalkan informasi mengenai keselamatan karyawannya dalam bekerja sehingga karyawan tidak perlu merasa cemas dan khawatir terhadap keamanan dalam bekerja. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan keamanan adalah mengoimalkan keamanan dan keselamatan karyawan.

### **3. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Penghargaan**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai kebutuhan penghargaan.

**Tabel 4.39**

**Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Tidak Setuju	2	6	12

Kurang Setuju	3	14	42
Setuju	4	44	176
Sangat Setuju	5	10	50
Total		75	281

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.39 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bila mana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu bernilai 281. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai target atau berprestasi selama bekerja maka perusahaan tersebut harus memberikan penghargaan, pujian, bonus, dsb karena telah bekerja dengan baik agar karyawan tersebut merasa termotivasi dalam bekerja. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan penghargaan adalah menghargai dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi selama bekerja.

**Tabel 4.40**

**Tanggapan Responden Mengenai Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	7	14
Kurang Setuju	3	25	75
Setuju	4	33	132
Sangat Setuju	5	10	50
Total		75	271

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.40 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya bernilai 271. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai target atau berprestasi selama bekerja maka perusahaan tersebut harus mengakui bahwa karyawan tersebut memang karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga atasan atau perusahaan diharuskan memberikan penghargaan, pujian, bonus, dsb karena telah bekerja dengan baik agar karyawan tersebut merasa termotivasi dalam bekerja. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan penghargaan adalah menghargai dan mengakui pekerjaan karyawan.

#### **4. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Berkelompok**

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai kebutuhan berkelompok.

**Tabel 4.41**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	7	14
Kurang Setuju	3	22	66
Setuju	4	27	108
Sangat Setuju	5	19	95
Total		75	283

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.41 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saya merasa senang karena di perusahaan ini bisa menerima sebagai rekan kerja yang baik bernilai 283. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seorang karyawan mampu diterima dengan baik oleh rekan kerja maka karyawan tersebut memiliki sikap yang baik dalam bersosialisasi di tempat kerjanya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan berkelompok adalah dapat menerima sebagai rekan kerja yang baik.

**Tabel 4.42**

**Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	12	36
Setuju	4	50	200
Sangat Setuju	5	12	60
Total		75	298

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.42 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan bernilai 298. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seorang karyawan mampu bersosialisasi terhadap rekan kerja di lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut memiliki jiwa yang ramah pada rekan kerja maupun atasan, mampu bergaul dan cepat beradaptasi di lingkungan kerja, memiliki jiwa yang mudah bersosialisasi memiliki dampak

positif bagi diri sendiri dan lingkungannya, karena dengan bersosialisasi karyawan yang lainnya akan merasa senang dan suasana ditempat kerja terasa menyenangkan sehingga membuat kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan berkelompok adalah sosialisasi terhadap rekan kerja.

### 5. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 75 responden diperoleh gambaran tentang tanggapan responden mengenai kebutuhan aktualisasi diri.

**Tabel 4.43**

**Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	23	69
Setuju	4	44	176
Sangat Setuju	5	7	35
Total		75	282

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.43 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja bernilai 282. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seorang atasan memberikan pelatihan terhadap karyawannya maka atasan tersebut menginginkan kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya, dengan pelatihan kerja,



karyawan mampu untuk mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas kerja dan disiplin kerja. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan aktualisasi diri adalah atasan memberikan pelatihan terhadap karyawan.

**Tabel 4.44**

**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	15	45
Setuju	4	46	184
Sangat Setuju	5	13	65
Total		75	296

**Sumber: Data primer yang diolah Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.44 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi bernilai 296. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila karyawan memiliki kinerja yang baik serta berprestasi dalam bekerja, maka perusahaan akan memberikan kesempatan agar karyawan tersebut untuk mengembangkan potensi dan kinerjanya serta berkesempatan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan aktualisasi diri kesempatan untuk mengembangkan diri.

**Tabel 4.45**

**Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki.**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	2
Kurang Setuju	3	18	54
Setuju	4	46	184
Sangat Setuju	5	10	50
Total		75	290

**Sumber:Data primer yang dioleh Penulis, 2019**

Dari Tabel 4.45 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang di miliki bernilai 290. Berdasarkan tabel 3.4 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya apabila seseorang memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki , karyawan tersebut jangan merasa sedih karena dengan begitu karyawan tersebut sudah berani keluar dari zona nyamannya, kemudian karyawan tersebut telah mendapatkan pengalaman baru dari sebelumnya, dan lebih termotivasi untuk menjadi lebih baik. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge 2015:128), bahwa Kebutuhan aktualisasi diri adalah identitas karyawan.

#### 4.2.6 Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan hasil akumulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan, dengan 12 pernyataan yang telah diakumulasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.46**

**Akumulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

No. Item Pernyataan	Jawaban Responden					Skor Aktual	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS		
1	9	46	18	1	1	286	Tinggi
2	7	31	24	11	2	255	Sedang
3	12	28	29	4	2	269	Tinggi
4	15	31	27	2	0	284	Tinggi
5	13	37	18	7	0	281	Tinggi
6	10	44	14	6	1	282	Tinggi
7	10	33	25	7	0	271	Tinggi
8	19	27	22	7	0	283	Tinggi
9	12	50	12	1	0	298	Tinggi
10	7	44	23	1	0	282	Tinggi
11	13	46	15	1	0	296	Tinggi
12	10	46	18	1	0	290	Tinggi
<b>Total</b>						<b>3.377</b>	
<b>Niai Ideal</b>						<b>375</b>	
<b>Rata-Rata Nilai Per-Item</b>						<b>281,42</b>	

**Sumber :Data Hasil Kuisiner (2019)**

Tabel 4.46 di atas menunjukkan total nilai Motivasi Kerja, yaitu 3.377 dengan nilai rata-rata per item adalah 281,42. Sedangkan nilai idealnya adalah 375. Nilai tersebut berdasarkan kriteria penilaian pada Bab III (Tabel 3.4) masuk ke dalam kategori tinggi, yaitu ada pada interval nilai 255–315. Menunjukkan bahwa para karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung pada umumnya sudah setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi kerja.

Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:127) Motivasi (motivation) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

### **4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik**

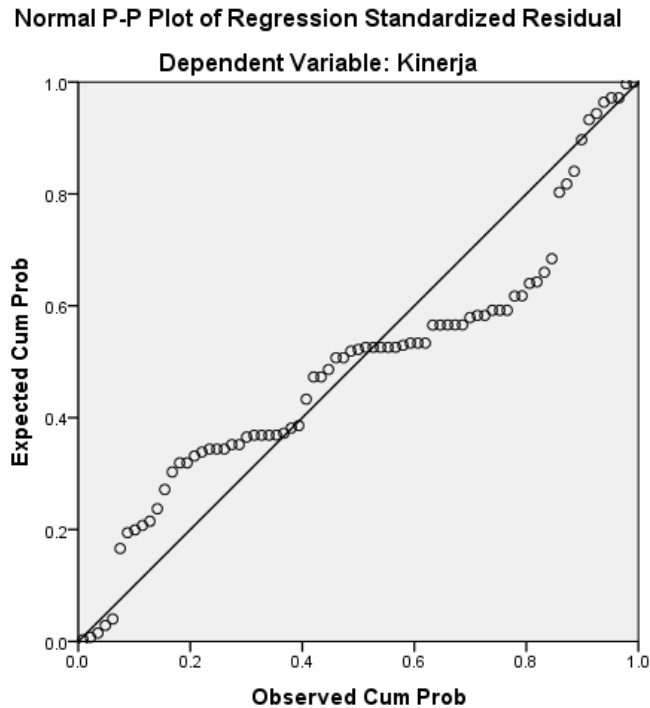
#### **4.3.1 Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya.

Dalam pengambilan keputusan dengan analisis grafik normal *probability plot* adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



**Sumber: Data Primer yang diolah, 2019**

Berdasarkan gambar 4.4 bahwa hasil pada normal p-p plot residual terlihat bahwa residual berdistribusi secara normal. Hal ini terlihat dari data yang menyebar dekat dari diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas residual.

#### **4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonietris di dalam model regresi sebagai berikut:

- a. Melihat nilai *tolerance*

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas.
  - 2) Jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 maka terjadi multikolonieritas.
- b. Melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)
- 1) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolonieritas.
  - 2) Jika nilai VIF ≥ 10,00 maka terjadi multikolonieritas.

**Tabel 4.47**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44.667	.514		86.960	.000		
Moderasi	-2.569	.312	-.591	-8.226	.000	.955	1.047
Zscore: Kecerdasan	2.043	.326	.485	6.273	.000	.824	1.214
Zscore: Motivasi	2.316	.322	.550	7.192	.000	.843	1.187

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2019**

Dari hasil uji multikolonieritas tabel 4.47 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dan variabel Kecerdasan 0,713, Motivasi 0,741, Kecerdasan dan Motivasi 0,823 dan nilai VIF Kecerdasan 1,402, Motivasi 1,350, Kecerdasan dan Motivasi 1,215, atau kurang dari 10,000, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah-masalah multikolonieritas Kinerja Karyawan model regresi.

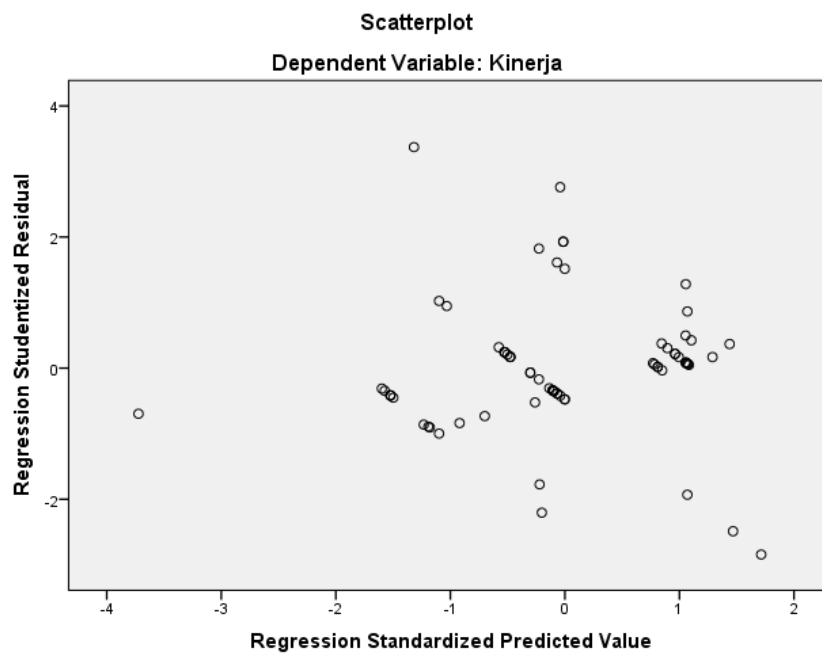
### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber: Data Primer yang diolah, 2019**

Dari scatterplot tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dengan Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini telah layak dan dapat dilakukan analisis statistik selanjutnya.

Selain itu, penelitian ini melakukan selisih mutlak untuk menguji variabel moderating yang berupa Independensi dengan menggunakan Moderated Regression Anlysis (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Model persamaan MRA yang digunakan:

$$Y=a+b_1X+b_2Z+b_3[X-Z]+e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kecerdasan Emosional

Z = Motivasi Kerja

X-Z = Interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error



**Tabel 4.48**  
**Hasil Regresi Berganda Variabel Moderasi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.667	.514		86.960	.000
	Moderasi	-2.569	.312	-.591	-8.226	.000
	Zscore: Kecerdasan	2.043	.326	.485	6.273	.000
	Zscore: Motivasi	2.316	.322	.550	7.192	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2019**

Dari tabel 4.48 diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut :

$$Y=44.667+2.043(X)+2.316(Z)+(-2.569[X-Z])+e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

$a = 44.667$  artinya jika Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan hubungan Kecerdasan Emosional dengan Motivasi Kerja bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 44.667 satuan.

$b_1 = 2.043$  artinya jika Kecerdasan Emosional meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainya konstan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 2.043 satuan.

$b_2 = 2.316$  artinya jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainya konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 2.316 satuan.

$b_3 = -2.569$  artinya jika Kecerdasan Emosional di moderasi Motivasi Kerja [X-Z] berpengaruh *negative* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara kecerdasan emosional di moderasi motivasi kerja maka akan terjadi penurunan sebesar -2.569.

#### 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya moderasi motivasi kerja terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil koefisien determinasi tersebut dengan perhitungan menggunakan program SPSS 23.

**Tabel 4.49**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.636	2.543

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi, Moderasi, Zscore: Kecerdasan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2019**

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,651)^2 \times 100\% \\
 &= 42,38\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai KD sebesar 0,651 yang menunjukkan arti bahwa Kecerdasan yg di Moderasi oleh Motivasi terhadap Kinerja, Motivasi

terhadap Kinerja, dan Kecerdasan memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 0,651 terhadap Kinerja Karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 0,349 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

#### 4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi *pearson product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.50**

**Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

**Sumber: Sugiyono (2017:184)**

Adapun perhitungan korelasi ini dengan menggunakan SPSS dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.51**  
**Uji Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.636	2.543

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi, Moderasi, Zscore: Kecerdasan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Pengolahan Data, 2019**

Pada tabel 4.51 Menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,807 terhadap hubungan antara Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan karena nilai koefisien korelasi berada pada interval koefisien 0,80-1,00, menunjukkan hubungan yang sedang sesuai dengan pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi menurut Sugiyono.

#### 4.7 Hasil Uji Koefisien Hipotesis

##### 4.7.1 Uji Statistik T (Secara Parsial)

Dengan menggunakan program SPSS 23, diperoleh *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.52**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.667	.514		86.960	.000
Moderasi	-2.569	.312	-.591	-8.226	.000
Zscore: Kecerdasan	2.043	.326	.485	6.273	.000
Zscore: Motivasi	2.316	.322	.550	7.192	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Pengolahan Data, 2019**

#### 1. Pengujian hipotesis variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$  : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, sedangkan tingkat signifikan pada variabel Kecerdasan 0,000 maka  $0,000 < 0,050$  hasilnya signifikan dan derajat kebebasan ( $v$ ) =  $73 (n - 2)$  didapat nilai  $t_{\text{tabel}}$  1,993.

Dari *output SPSS* diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk Kecerdasan Emosional sebesar 6,273 dan  $t_{\text{tabel}}$  1,993. D ikarenakan nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika responden memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan akan tinggi, dan sebaliknya jika responden memiliki kecerdasan emosional yang rendah, maka kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan akan rendah.

Rentang skor dari tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional berada dalam rentang kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa jika karyawan memiliki kemampuan dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan masyarakat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja (Agus Budi Purwanto, 2015).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lida Triana Fitriastuti (2013) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengujian hipotesis variabel Moderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, sedangkan tingkat signifikan pada variabel Motivasi Kerja 0,000 maka  $0,000 < 0,050$  hasilnya signifikan dan derajat kebebasan ( $v$ ) =  $73 (n - 2)$  didapat nilai  $t_{\text{tabel}}$  1,993.

Dari *output SPSS* diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk Kecerdasan Emosional sebesar 7,192 dan  $t_{\text{tabel}}$  1,993. Dikarenakan nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan akan tinggi, dan sebaliknya jika responden memiliki motivasi kerja yang rendah, maka kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan akan rendah.

Rentang skor dari tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel Motivasi Kerja berada dalam rentang kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa jika semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi kerja karyawan telah berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Jadi jika karyawan dapat terpenuhi semua kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja (Agus Budi Purwanto, 2015).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Inike Anggun Cahyani dan Irwan Septayuda (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengujian hipotesis variabel Moderasi Motivasi Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan**

$H_0$  : Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, sedangkan tingkat signifikan pada variabel Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional 0,000 maka  $0,000 < 0,050$  hasilnya signifikan dan derajat kebebasan ( $v$ ) = 73 ( $n - 2$ ) didapat nilai  $t_{tabel}$  1,993.

Dari *output SPSS* diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk Kecerdasan Emosional sebesar  $-8,226$  dan  $t_{tabel}$  1,993. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Moderasi motivasi kerja terhadap kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Daniel Goleman (2015) apabila motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maupun atasan rendah maka kecerdasan emosional akan rendah dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja menjadi rendah, begitu pula sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan tinggi atau baik maka kecerdasan emosional akan tinggi dan kinerja karyawan dalam bekerja akan tinggi dan baik pula. Tetapi motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan (Yuli Suwati 2013).

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Inike Anggun Cahyani dan Irwan Seayuda (2017) yang menyatakan bahwa

kecerdasan emosional dan motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.53**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.221	5.419		11.851	.000
Motivasi	-.437	.120	-.392	-3.641	.001

a. Dependent Variable: Kecerdasan

**Sumber: Pengolahan Data, 2019**

#### **4. Pengujian Hipotesis Variabel Moderasi Motivasi Kerja terhadap Kecerdasan Emosional**

$H_0$  : Moderasi Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional.

$H_1$  : Moderasi Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, sedangkan tingkat signifikan pada variabel Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional 0,000 maka  $0,000 < 0,050$  hasilnya signifikan dan derajat kebebasan ( $v$ ) = 73 ( $n - 2$ ) didapat nilai  $t_{tabel}$  1,993.

Dari *output SPSS* diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk Kecerdasan Emosional sebesar -3,641 dan  $t_{tabel}$  1,993. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kecerdasan emosional.



Menurut Goleman (2015) apabila motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maupun atasan rendah maka kecerdasan emosional akan rendah begitu pula sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan tinggi atau baik maka kecerdasan emosional akan tinggi. Motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan (Yuli Suwati 2013).

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Inike Anggun Cahyani dan Irwan Seayuda (2017) yang menyatakan bahwa 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, selain motivasi kerja yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional, terdapat beberapa indikator untuk meningkatkan kecerdasan emosional yaitu terdiri dari kompetensi yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial.

#### **4.7.2 Uji Statistik F (Secara Simultan)**

H<sub>0</sub> : Moderasi Motivasi Kerja terhadap Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>1</sub> : Moderasi Motivasi Kerja terhadap Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%

Dengan menggunakan program SPSS 23, diperoleh *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.54**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.839	3	284.946	44.061	.000 <sup>b</sup>
	Residual	459.161	71	6.467		
	Total	1314.000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi, Moderasi, Zscore: Kecerdasan

**Sumber: Pengolahan Data, 2019**

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,873 dengan *p-value* (sig) 0,000. Dengan  $\alpha=0,05$  serta derajat kebebasan  $v_1 = 73 = (n-(k+1))$  dan  $v_2 = 1$ , maka di dapat  $F_{tabel}$  3,97. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44,061 > 3,97$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel Moderasi Motivasi Kerja terhadap Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Goleman (2015) apabila motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maupun atasan rendah maka kecerdasan emosional akan rendah dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja menjadi rendah, begitu pula sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan tinggi atau baik maka kecerdasan emosional akan tinggi dan kinerja karyawan dalam bekerja akan tinggi dan baik pula.

**Tabel 4.55**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.761	1	434.761	13.254	.001 <sup>b</sup>
	Residual	2394.519	73	32.802		
	Total	2829.280	74			

a. Dependent Variable: Kecerdasan

b. Predictors: (Constant), Motivasi

**Sumber: Pengolahan Data, 2019**

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,367 dengan *p-value* (sig) 0,000. Dengan  $\alpha=0,05$  serta derajat kebebasan  $v_1 = 73 = (n-(k+1))$  dan  $v_2 = 1$ , maka di dapat  $F_{tabel}$  3,97. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13,254 > 3,97$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel Moderasi Motivasi Kerja terhadap Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan. Menurut Daniel Goleman (2015) apabila motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maupun atasan rendah maka kecerdasan emosional akan rendah, begitu pula sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan tinggi atau baik maka kecerdasan emosional akan tinggi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai “Moderasi Motivasi Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan”., maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung sudah terlaksana dengan baik, namun berdasarkan hasil tanggapan responden pada indikator pemberian bonus atau intensif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, berada pada kategori sedang.
2. Kecerdasan emosional pada PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung sudah terlaksana dengan baik karena karyawan sudah mampu mengelola emosi dalam dirinya.
3. Kinerja karyawan pada PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung sudah terlaksana dengan baik, namun berdasarkan hasil tanggapan responden pada indikator tingkat kehadiran karyawan selalu tinggi selama bekerja, berada pada kategori sedang.
4. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,676, moderasi motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,493, dan moderasi motivasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar -6,889.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk menjadi pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung sudah baik, namun hendaknya perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawan seperti pemberian bonus atau intensif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan secara adil, agar motivasi kerja karyawan lebih baik.
2. Kecerdasan emosional di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung sudah baik, namun hendaknya perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar mampu mengendalikan emosi selama bekerja diperusahaan agar tidak menghambat pekerjaannya dan mempengaruhi karyawan lain.
3. Kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Barat Area Bandung sudah baik, namun hendaknya perusahaan perlu memperhatikan ketepatan waktu karyawan selama bekerja, seperti tingkat kehadiran karyawan selama bekerja agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2014), *Performance Management*, ed, 3, Harlow: Person Education.
- Bernardin, H.J & Russell, J.E.A. (2013), *Human Resource Management: An Experiential Approach*, ed, 6, New York: McGraw-Hill Education.
- Cahyani, A. I & Irwan, S. (2017), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan Palembang, Palembang: Universitas Bina Darma. *Seminar Hasil Penelitian FEB*, 1 (1). pp. 222-233. ISSN : 978-602-74335-1-9.
- Dessler, G. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed, 14, Penerbit: Salemba Empat.
- Fitriastuti, T. (2013), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, Kalimantan Timur: Universitas Mulawarman. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114.
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015), *Emotional Intelligence*, Penerbit Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Herawati, N & Hadi, S. (2013), Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal, Semarang: Universitas Diponegoro. *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS* , Volume 2, Nomor 4, Halaman 1-8, ISSN (Online): 2337-3814.
- Lee, Y, H & Packianathan, C. (2017), Emotional Intelligence, Emotional Labor, Coach Burnout, Job Satisfaction, And Turnover Intention in sport leadership, Amerika Serikat. *Journal European Sport Management Quarterly*, Volume 18, Issue 4.
- Mangkunegara, A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miao, C., Ronald H. H & Shanshan, Q. (2018), A Cross-Cultural Meta-Analysis Of How Leader Emotional Intelligence Influences Subordinate Task Performance And Organizational Citizenship Behavior, *Journal of World Business*, Volume 5, Issue 4.

- Miao, C., Ronald H. H & Shanshan Q. (2016), A Meta-Analysis of Emotional Intelligence and Work Attitudes, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 90, Issue 2.
- Purwanto, A, B. (2015), Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Influence Of Motivation And Emotional Intelligence On The Performance Of Employees, *Buletin Bisnis dan Manajemen*, Volume 01, No. 02, Agustus 2015, No ISSN: 2442-885X.
- Robbins, S, P & Timothy A. J. (2015), *Perilaku Organsasi*, ed, 16, Penerbit: Salemba Empat.
- Siregar, S. 2015. *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada . Tunas Hijau Samarinda, *Kalimantan Timur: Universitas Mulawarman. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55.
- Suwandewi, N, K, N & I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2016), Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Denpasar: Universitas Udayana. E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016: 3958-3985.
- Wallance, M, J. (2018), A Quantitative Explanatory Analysis Examining The Moderating Effect Of Generational Cohort On Emotional Intelligence And Organizational Commitment Among Nonprofit Employees, Amerika Serikat: Capella University. *Journal Metrics*, Vol 11, No 7.
- Wills, A. (2018), Emotional and Spiritual Intelligence in the Workplace in Relation to Organizational Citizenship Behavior, Singapore: Kaplan University. *Journal Psychology*.

Yustiarti, F. Amir Hasan & Hardi. (2016), Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris Pada Kap Di Pekanbaru, Padang Dan Medan), Pekanbaru: Universitas Riau. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, Oktober 2016 : 12 – 28.