



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Yinyin Haqqun Bayyinah, Affandi Iss *

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 19/8/2022

Revised : 14/12/2022

Published : 23/12/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2

No. : 2

Halaman : 25-34

Terbitan : Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran sehingga mengalami kenaikan dan penurunan dalam kurun waktu 2019 – 2021, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana kecerdasan emosional karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (2) Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (3) Bagaimana kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (4) Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (5) Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (6) Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran?. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran yang berjumlah 183 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 65 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Hasil dari penelitian ini adalah: Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and motivation on employee performance at PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran. This research is motivated by the instability of the employee performance of PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran so that it increases and decreases in the period 2019 – 2021, the problems in this study are formulated as follows: (1) How is the emotional intelligence of employees at PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (2) How is the work motivation of employees at PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (3) How is the performance of employees at PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (4) How much influence emotional intelligence has on employee performance at PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (5) How big is the influence of motivation on employee performance at PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran? (6) How big is the influence of emotional intelligence and motivation on employee performance at PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran?. Researchers used quantitative methods with descriptive and verification research types. The population selected in this study were employees of PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran totaling 183 employees. With a sampling technique that is *non-probability sampling*, the number of research samples is 65 employees. Data collection techniques used in this study were questionnaires, interviews, observation, and documentation. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis techniques and verification analysis. The results of this study are: Emotional intelligence and motivation have a significant positive effect either partially or simultaneously on the performance of employees of PT.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, Motivation.

© 2022 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Arus globalisasi membawa perubahan dalam teknologi, informasi dan komunikasi serta menciptakan model baru bagi perusahaan. Adanya perubahan ini akan menuntut sumber daya manusia untuk menyesuaikan strategi yang digunakan agar dapat match and fit pada perusahaan, sehingga diharapkan dengan adanya perkembangan, perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan teknologi, informasi maupun komunikasi tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang bekerja di dalam perusahaan. Tentunya dengan keinginan tersebut, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dan juga memiliki kinerja yang optimal. Melalui kinerja, akan terlihat hasil yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan oleh setiap karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Menurut Veithzal Rivai [1] menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian, seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen, dan lain-lain. Menurut Ria dan Darman [2] kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, deskripsi ini menyatakan bahwa pekerjaan dilakukan oleh skaryawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dievaluasi dengan tingkat kinerja yang diberikan.

Menurut Daniel Goleman [3] kecerdasan emosional adalah kesanggupan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak mematahkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Menurut Tridhonanto [4] menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut Robbins [5] menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci yaitu energi, ketekunan, dan arah. Menurut Hasibuan [6] motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Kinerja penting bagi perusahaan, untuk bisa membangun kinerja banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional, kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan seorang karyawan baik bagi dirinya sendiri ataupun perusahaan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, tentunya emosi sangat berperan penting.

Selain kecerdasan emosional, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras, giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi, karyawan akan semakin terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh sehingga mempermudah seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran yang berjumlah 183 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu non probability sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 65 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional (X₁)

Pada variabel kecerdasan emosional terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu: (1) mengenali emosi diri; (2) mengelola emosi; (3) memotivasi diri sendiri; (4) mengenali emosi orang lain; (5) membina hubungan. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 24 pernyataan.

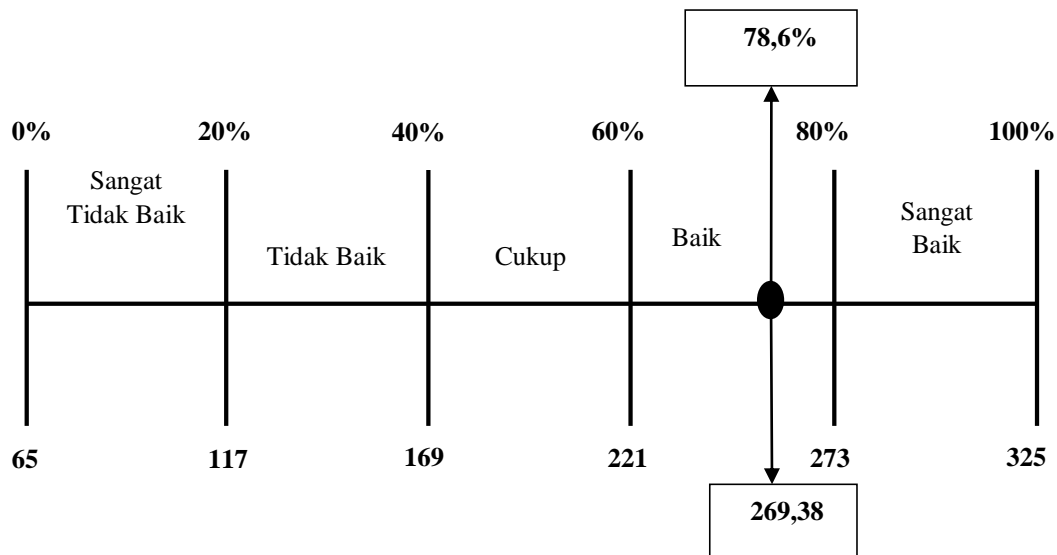
Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional (X₁)

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	Mengenali emosi diri	262,7	Baik
2.	Mengelola emosi	280	Sangat Baik
3.	Memotivasi diri sendiri	256	Baik
4.	Mengenali emosi orang lain	275,6	Sangat Baik
5.	Membina hubungan	272,6	Sangat Baik
Skor aktual		269,38	Baik

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dilihat dari jawaban responden terhadap indikator pernyataan dari kecerdasan emosional diperoleh nilai skor aktual sebesar 269,38 yang diperoleh dari nilai skor 5 dimensi kecerdasan emosional. Selanjutnya peneliti akan mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase skor} &= \frac{269,38 - 65}{325 - 65} \times 100\% \\
 &= \frac{204,38}{260} \times 100\% \\
 &= 78,6\%
 \end{aligned}$$



Gambar 1. Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor aktual yang diperoleh sebesar 269,38 (78,6%) artinya variabel kecerdasan emosional berkategori baik. Dalam dimensi mengenali emosi diri, karyawan mampu fokus dan konsisten dalam bekerja, mengedepankan profesionalitas meskipun dalam keadaan emosi. Dalam dimensi mengelola emosi, karyawan mampu mengelola emosinya dengan baik sehingga tidak salah dalam bertindak untuk mengambil keputusan, mampu mengendalikan diri sendiri sehingga tidak terpengaruh oleh situasi, cermat dan sangat berhati-hati dalam mengungkapkan amarah. Dalam dimensi memotivasi diri sendiri, tingkat optimisme karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan menghadapi hambatan sangat baik, karyawan taat dan disiplin terhadap peraturan perusahaan, antusias ketika mengikuti pelatihan juga karyawan mampu berinovasi dengan baik. Dalam dimensi mengenali orang lain, karyawan mampu berkomunikasi dengan baik, sangat menghargai pendapat atau masukan dari orang lain, mampu memberikan solusi atas permasalahan yang dialami oleh rekan kerjanya serta selalu merasa empati jika rekan kerjanya mendapat musibah. Dalam dimensi membina hubungan, karyawan mampu berkomunikasi dengan baik, bertutur kata sopan dan santun, menyampaikan amanah dengan baik, mampu menyampaikan pendapat atau solusi jika diminta serta memprioritaskan hubungan baik dan kenyamanan di lingkungan kerja.

Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X_2)

Pada variabel motivasi terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; (5) kebutuhan aktualisasi diri. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 16 pernyataan.

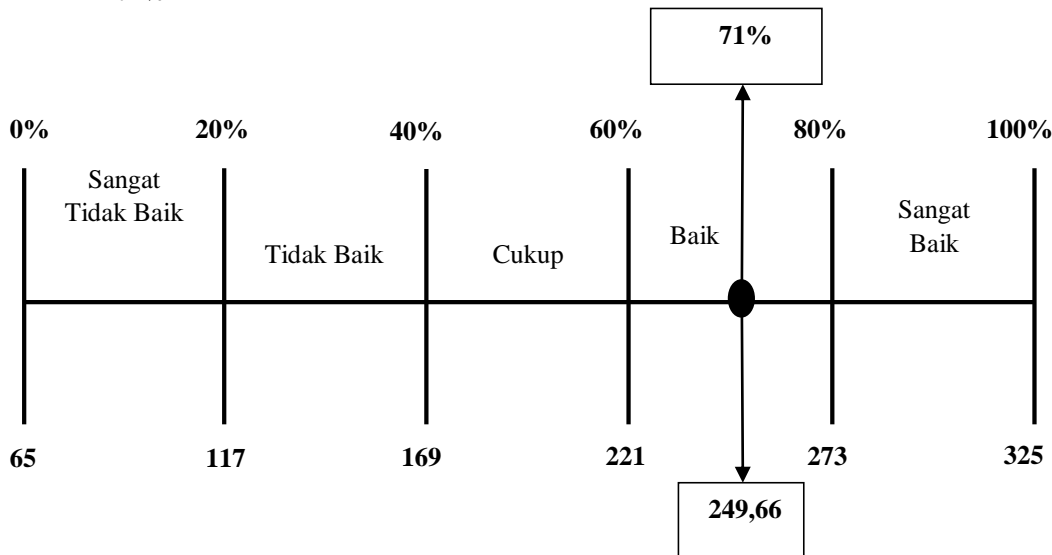
Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X_2)

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	Kebutuhan Fisiologis	246,25	Baik
2.	Kebutuhan Rasa Aman	259,75	Baik
3.	Kebutuhan Sosial	260,33	Baik
4.	Kebutuhan Penghargaan	233	Baik
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	249	Baik
Skor aktual		249,66	Baik

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dilihat dari jawaban responden terhadap indikator pernyataan dari motivasi diperoleh nilai skor aktual sebesar 249,66 yang diperoleh dari nilai skor 5 dimensi motivasi. Selanjutnya peneliti akan mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{249,66-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{184,66}{260} \times 100\% \\ &= 71\% \end{aligned}$$



Gambar 2. Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor aktual yang diperoleh sebesar 249,66 (71%) artinya variabel motivasi berkategori baik. Dalam dimensi kebutuhan fisiologis, karyawan diberikan waktu istirahat 30 menit untuk makan serta 15 menit untuk melaksanakan ibadah shalat. Kebutuhan makan dan minum terpenuhi dengan baik. Dalam dimensi kebutuhan rasa aman, karyawan merasa aman saat bekerja karena perlindungan karyawan sudah memenuhi standar, karyawan diberikan masker, sarung tangan anti gores, sarung tangan plastik, jas laboratorium serta susu untuk menetralkan. Dalam dimensi kebutuhan sosial, karyawan selalu melakukan kumpulan selama 2 minggu sekali untuk evaluasi mengenai hasil kerja, *sharing* mengenai kendala pekerjaan, memberikan arahan dan masukan bagi karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang belum optimal. Dalam dimensi kebutuhan penghargaan, karyawan diberikan bonus tambahan jika melakukan lembur sesuai dengan jam dan hari lembur serta memberikan inovasi bagi perusahaan. Dalam dimensi kebutuhan aktualisasi diri, karyawan mampu membuat inovasi bagi perusahaan, menguasai teknologi, mampu bekerja sama, berpikir kritis, kreatif dan inovatif serta mampu memajemen waktu dengan baik.

Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektifitas; (5) kemandirian. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 13 pernyataan.

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

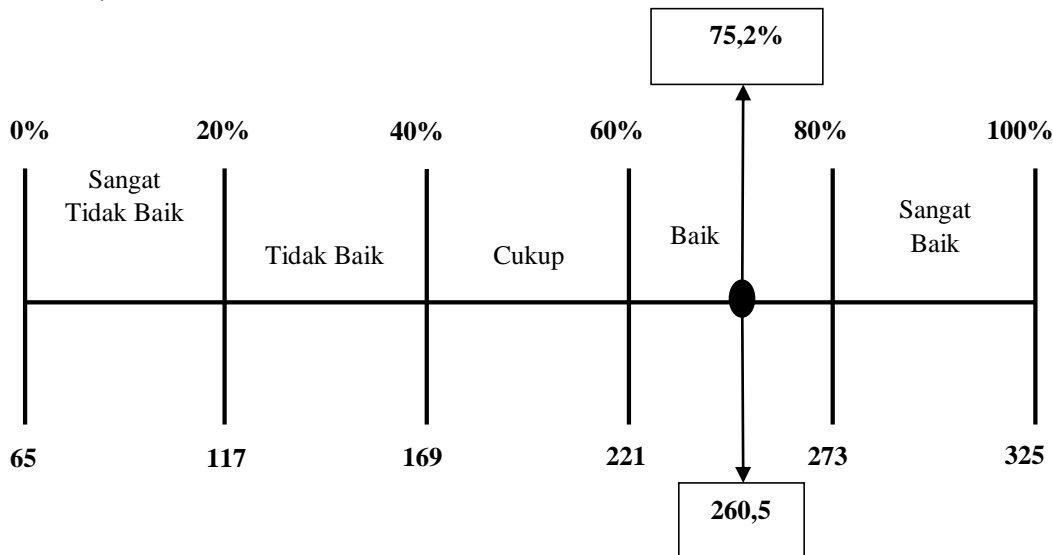
No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1.	Kualitas Kerja	266	Baik
2.	Kuantitas	273	Baik
3.	Ketepatan Waktu	237	Baik
4.	Efektivitas	259,5	Baik
5.	Kemandirian	267	Baik
Skor aktual		260,5	Baik

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dilihat dari jawaban responden terhadap indikator pernyataan dari kinerja karyawan diperoleh skor aktual sebesar 260,5 yang diperoleh dari nilai skor 5 dimensi kinerja karyawan. Selanjutnya

peneliti akan mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{260,5-65}{325-65} \times 100\% \\ &= \frac{195,5}{260} \times 100\% \\ &= 75,2\% \end{aligned}$$



Gambar 3. Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat skor aktual yang diperoleh sebesar 260,5 (75,2%) artinya variabel kinerja karyawan berkategori baik. Dalam dimensi kualitas kerja, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan seperti menggunakan masker dan menggunakan *ear plug* di area bising serta karyawan selalu memperhatikan CPOB (Cara Pembuatan Obat yang baik). Dalam dimensi kuantitas, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Dalam dimensi ketepatan waktu, karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan serta mampu mengefisiensikan waktu sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam dimensi efektivitas, karyawan menggunakan fasilitas, aset perusahaan, atau sumber daya sesuai dengan peraturan atau prosedur yang berlaku di perusahaan, semua sudah sesuai dengan kapasitas dan tidak boleh menyalahgunakan sumber daya tersebut. Dalam dimensi kemandirian, karyawan sudah menguasai keahlian dan keterampilan pada bidang kerjanya, memiliki tanggung jawab yang tinggi serta memiliki rasa percaya diri maka dari itu karyawan melakukan pekerjaan secara mandiri sesuai dengan bidang kerja serta aturan perusahaan serta bekerja tepat waktu, tepat target dan menyerahkan hasil kerja yang berkualitas kepada perusahaan.

Hasil Analisis Verifikatif Kecerdasan Emosional (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis verifikatif.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,656	3,211		2,073	,042
	Kecerdasan Emosional	,465	,032	,877	14,477	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Statistic versi 25, diolah peneliti 2022.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,656 + 0,465X$$

- 1) Nilai a merupakan konstanta atau keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kecerdasan emosional. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 6,656. Artinya jika kecerdasan emosional bernilai nol atau tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 6,656.
- 2) Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,465 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,465.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r_s	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X_1 dan Y	0,877	14,477	1,669	Ho Ditolak	Sangat Kuat	76,9%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.877. Hubungan ini termasuk kategori sangat kuat berdasarkan pedoman interpretasi skala koefisien korelasi. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (14,477) > t_{tabel} (1.669). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 76,9%. Hal ini memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 76,9%, sedangkan sisanya, 23,1%, merupakan kontribusi variabel lain selain kecerdasan emosional.

Hasil Analisis Verifikatif Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil uji hipotesis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis verifikatif.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,384	5,229		2,751	,008
	Motivasi	,625	,084	,682	7,395	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Statistic versi 25, diolah peneliti 2022.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,384 + 0,625X$$

- 1) Nilai a merupakan konstanta atau keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 14,384. Artinya jika motivasi bernilai kontan (nol) atau tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 14,384.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,625 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,625.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r _s	t _{hitung}	t _{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X ₂ dan Y	0,682	7,395	1,669	Ho Ditolak	Kuat	46,5%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.682. Hubungan ini termasuk kategori kuat berdasarkan pedoman interpretasi skala koefisien korelasi. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (7,395) > t_{tabel} (1.669). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 46,5%. Hal ini memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi sebesar 46,5%, sedangkan sisanya, 53,5%, merupakan kontribusi variabel lain selain motivasi.

Hasil Analisis Verifikatif Kecerdasan Emosional (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis verifikatif.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Kecerdasan Emosional (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,452	3,584		1,521	,133
	Kecerdasan Emosional	,438	,048	,825	9,108	,000
	Motivasi	,064	,083	,069	,767	,446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Statistic versi 25, diolah peneliti 2022.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,452 + 0,438X_1 + 0,064X_2$$

- 1) Nilai a merupakan konstanta atau keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kecerdasan emosional (X₁) dan motivasi (X₂). Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 5,452. Artinya jika kecerdasan emosional (X₁) dan motivasi (X₂) bernilai kontan (nol) atau tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5,452.
- 2) Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X₁) sebesar 0,438 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,438.

- 3) Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,064 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,064.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r_s	F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
X_1, X_2 dan Y	0,878	104,398	2,39	Ho Ditolak	Sangat Kuat	76,4%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.878. Hubungan ini termasuk kategori sangat kuat berdasarkan pedoman interpretasi skala koefisien korelasi. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai F_{hitung} (104,398) > F_{tabel} (2,39). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 76,4%. Hal ini memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan motivasi sebesar 76,4%, sedangkan sisanya, 23,6%, merupakan kontribusi variabel lain selain kecerdasan emosional dan motivasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran berkategori baik dengan nilai skor aktual sebesar 269,38 dan berada pada garis kontinum 78,6%.
2. Motivasi karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran berkategori baik dengan nilai skor aktual sebesar 249,33 dan berada pada garis kontinum 71%.
3. Kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran berkategori baik dengan nilai skor aktual sebesar 260,5 dan berada pada garis kontinum 75,2%.
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran berdasarkan hasil uji hipotesis adalah 0.877 yang memiliki hubungan sangat kuat Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (14,477) > t_{tabel} (1.669). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengaruhnya sebesar 76,9%, sedangkan sisanya, 23,1%, merupakan kontribusi variabel lain selain kecerdasan emosional.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran berdasarkan hasil uji hipotesis adalah 0.682 yang memiliki hubungan kuat Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (7,395) > t_{tabel} (1.669). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengaruhnya sebesar 46,5%, sedangkan sisanya, 53,5%, merupakan kontribusi variabel lain selain motivasi.
6. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk *Plant* Banjaran berdasarkan hasil uji hipotesis adalah 0.878 yang memiliki hubungan sangat kuat. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai F_{hitung} (104,398) > F_{tabel} (2,39). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

dengan pengaruhnya sebesar 76,4%, sedangkan sisanya, 23,6%, merupakan kontribusi variabel lain selain kecerdasan emosional dan motivasi.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu dalam penelitian ini. Pertama-tama peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt yang senantiasa memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyusun penelitian ini, kepada kedua orang tua, keluarga, teman-teman dan juga bapak ibu dosen yang telah menemani, membimbing, memberikan doa, memberikan semangat, serta memberikan apresiasi kepada peneliti. Dalam menyusun penelitian ini banyak sekali halangan dan juga rintangan yang tidak mudah. Hal ini merupakan hasil dari kemampuan dan pengalaman yang tampak pada peneliti. Namun, dengan bantuan dan dukungan dari semua pihak, alhamdulillah penelitian ini dapat terwujud.

Daftar Pustaka

- [1] Z. & S. E. J. Veithzal Rivai, *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- [2] R. M. Y. & S. Darman, *Komitmen Organisasi*, Makasar: Nas Media Pustaka, 2017.
- [3] D. Goleman, *Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa)*: T. Hermaya, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2016.
- [4] Tridhonanto, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [5] M. C. Stephen P. Robbins., *Manajemen (Edisi Kesepuluh) Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 2010.
- [6] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.