

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA PALOPO

*The Influence Of Emotional Intelligence And Work Motivation On
Employee Performance at PT. Hadji Kalla Toyota Palopo*

Sarnah¹⁾, Ahmad Suardi²⁾, Jumawan Jasman³⁾

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palopo

Jln. Jendral Sudirman km 03, Kota Palopo

email: sarnah884@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 responden yang diperoleh dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and work motivation on employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. The number of samples in this study were 69 respondents who were obtained by using saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Then the method of collecting data through questionnaires and data analysis using SPSS which includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis,

hypothesis testing using t test, R2 test. The results of this study indicate that emotional intelligence (X1) and work motivation (X2) have a significant effect on employee performance (Y).

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

PENDAHULAUN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus globalisasi telah mengubah dunia kerja dan pendidikan serta melahirkan model-model baru. Perubahan ini membutuhkan orang dan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini.

Meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan metode pengembangan karyawan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa mengalami gangguan yang mempengaruhi kinerja. Karena orang adalah perencana, agen, dan pengambil keputusan dari suatu organisasi, alat canggih tidak dapat berfungsi tanpa peran aktif sumber daya manusia. Kesabaran dan motivasi karyawan harus dijaga secara konsisten.

Kecerdasan emosional adalah suatu kondisi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, mengendalikan nafsu dan emosinya, bertahan dari stres, memiliki konsekuensi baik di dalam maupun di luar tempat kerja dan mungkin memiliki efek negatif di masa depan.

Salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Namun, di sejumlah organisasi, apakah itu organisasi perusahaan, pemerintah, sosial politik, maupun pendidikan, kecerdasan emosional seringkali

tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor kinerja, bahkan cenderung dimarginalkan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan, akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut di tandai antara lain dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan.

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

Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Motivasi seorang karyawan akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam

suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan

Kecerdasan emosional dapat menempatkan emosi seseorang pada tempat yang tepat, meningkatkan kepuasan, dan mengatur suasana hati. Mengontrol suasana hati adalah kunci untuk hubungan sosial yang baik, anda juga membutuhkan kecerdasan emosional untuk melakukan tugas tersebut. Hal ini karena mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan dapat mengelola emosinya dapat memotivasi diri sendiri diatas segalanya, dapat mengatasi impuls primitif dan menunda kepuasan, anda dapat menciptakan suasana hati yang positif, berempati, dan melayani orang lain lebih baik dari pada orang lain pada saat itu.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi itu sendiri, dimana karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Apabila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Untuk mencapai tujuannya, lembaga publik harus mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja. Memberikan insentif bagi perijinan peralatan perusahaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pada

dasarnya menjalankan perusahaan harus dipenuhi setiap perangkat desktop dan memiliki prioritas yang berbeda. Peralatan perusahaan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan anda bekerja keras untuk memberikan kinerja yang optimal.

Untuk itu, organisasi memerlukan kerja sama dari berbagai sumber daya yang tersedia untuk tumbuh, bertahan dan memperoleh keunggulan dalam persaingan yang kuat dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan. Kerja sama membutuhkan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan manajemen sumber daya manusia, dan setiap departemen memahami dan mendedikasikan, memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dengan etika baik, dan berorganisasi.

Kebijaksanaan untuk memotivasi para karyawan agar bekerja secara efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pemberian kompensasi adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Hadji Kalla Toyota merupakan perusahaan yang Berdiri Pada Tahun 1952 dan bergerak pada di Sektor Otomotif serta perdagangan. Tahun 1969, PT. Hadji Kalla Toyota untuk daerah Sulawesi Selatan, Tengah dan Tenggara. Berkat Prestasi yang dicapainya dalam penjualan kendaraan penumpang dan komersial, Perusahaan ini sering memperoleh *Triple Crown Award*, dari Toyota Corporation, Jepang. Merket Share-nya pun tertinggi melampaui wilayah lain di Indonesia. PT. Hadji Kalla Toyota Palopo berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya,

sehingga dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan akan lebih mudah untuk bekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inike Anggun Cahyani dan Irwan Septayuda (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pranada Febriansyah (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dari hasil penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama namun pada objek yang berbeda **“Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?

- c. Apakah kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo?

Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo
- b. Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo
- c. Untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESISI

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (disingkat EQ) adalah kemampuan untuk menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengendalikan emosi tentang diri anda dan orang-orang disekitar anda. Dalam hal ini, emosi adalah perasaan mengetahui informasi tentang suatu hubungan. Kecerdasan, disisi lain, mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan pembenaran untuk suatu hubungan. Kecerdasan emosional (EQ) kini dianggap sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ). Satu studi menemukan bahwa kecerdasan emosional dua kali lebih penting dari pada kecerdasan intelektual dalam berkontribusi pada keberhasilannya.

Salovey dan Mayer (dalam Shapiro, 2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan

kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Daniel Goleman Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan emosional yakni :

a. Mengenali emosi diri

Memahami perasaan sendiri adalah kemampuan untuk memahami perasaan ketika perasaan itu terjadi. Kapasitas ini adalah premis dari pengetahuan yang antusias, untuk lebih spesifik perhatian individu pada perasaannya sendiri. Mindfulness membuat kita lebih memperhatikan watak dan pemikiran tentang pola pikir, jika kita kurang siap, orang menjadi mudah putus asa dalam perkembangan perasaan dan terkekang oleh perasaan. Perhatian penuh tidak menjamin otoritas yang antusias, tetapi itu adalah salah satu hal penting untuk mengendalikan perasaan sehingga orang dapat dengan mudah mengendalikan perasaan.

b. Mengelola emosi

Mengawasi perasaan adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi perasaan sehingga dapat dikomunikasikan dengan baik, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri orang tersebut. Memantau perasaan yang mengkhawatirkan adalah cara menuju kemakmuran yang antusias. Perasaan berlebihan, yang meningkat dengan kekuatan untuk waktu yang sangat lama, akan menghancurkan ketergantungan kita. Kapasitas ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan ketegangan, kejengkelan atau gangguan dan

akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan yang tidak menyenangkan.

c. Memotivasi diri sendiri

Pencapaian Prestasi harus dilalui dengan memiliki inspirasi dalam diri orang tersebut, yang berarti tidak kenal lelah untuk menghindari pemenuhan dan mengendalikan kekuatan pendorong, dan memiliki sensasi inspirasi yang baik, khususnya energi, antusiasme, idealisme dan keberanian.

d. Memahami perasaan orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

e. Membina hubungan

Kapasitas untuk merakit koneksi adalah kemampuan yang menjunjung tinggi ketenaran, otoritas dan prestasi antara lain. Kemampuan dalam korespondensi adalah kemampuan mendasar dalam membangun hubungan yang bermanfaat. Di sana-sini sulit bagi orang untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan juga sulit untuk memahami keinginan dan keinginan orang lain.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan (Saleh, 2018).

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. (Faslah, 2013).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab : Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

- b. Prestasi Kerja : Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang Untuk Maju : Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan Atas Kinerja : Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang : Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Mutu

Sifat pelaksanaan perwakilan diperkirakan oleh kualitas dan kesempurnaan tugas pada penguasaan pekerja. Penanda ini sangat penting untuk kemajuan atau penurunan situasi organisasi atau asosiasi.

- b. Kuantitas

Jumlah adalah ukuran eksekusi yang diberikan oleh seorang pekerja. Ukuran pelaksanaan dapat diperkirakan sesuai dengan tujuan ketika mengatur serangkaian tanggung jawab yang diharapkan. Sehingga perkiraan jumlah eksekusi akan lebih mudah diselesaikan oleh direktur organisasi atau asosiasi.

- b. Ketepatan waktu

Keandalan sangat penting dalam eksekusi. Pointer yang satu ini adalah kunci penting untuk ketepatan suatu tujuan.

c. Efektivitas penggunaan sumber daya

Selain kualitas, jumlah, dan idealisme, direktur sebuah organisasi atau asosiasi juga dapat menjadi penggunaan aset yang layak sebagai penunjuk kinerja pekerja. Semakin kuat perwakilan dalam memanfaatkan aset seperti tenaga kerja, uang tunai, inovasi, dan bahan mentah, semakin baik pameran yang disampaikan, semakin baik pula presentasi pekerja. Pemanfaatan aset yang layak sangat persuasif, terutama dalam memajukan aset yang ada dan menciptakan kinerja terbaik untuk pencapaian target organisasi atau asosiasi

d. Mandiri

Otonomi juga menjadi penting dalam penilaian penanda eksekusi. Perwakilan otonom tidak akan menyusahkan kolaborator mereka. Meskipun demikian, meskipun kebebasan itu penting, kepentingan untuk dapat bekerja dalam kelompok tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan sebagai penanda untuk mengukur eksekusi yang representatif.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Deskripti kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan sebuah fenomena atau kejadian secara faktual menggunakan dasar angka-angka dari sebuah objek penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dalam bentuk angka

dan data yang berupa angka dianalisis menggunakan metode statistik. Sumber data dibagi atas 2 yaitu;

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penulis dengan cara menyebarkan kuesioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet dan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Populasi dan Sempel

Menurut Sugiyono (2013 : 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 orang Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Sedangkan Menurut Sugiyono (20017 : 81)

Sampel adalah sebagian atau beberapa wakil dari populasi yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena jumlah anggota populasi relatif kecil (Sugiyono 2017:85). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 responden yang merupakan seluruh karyawan PT.

Hadji Kalla Toyota Palopo.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda untuk mencari pengaruh antara dua variabel dependen dan satu variabel

independen akan mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dengan menggunakan rumus regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kecerdasan Emosional

X₂ : Motivasi Kerja

b₁b₂ : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Dengan kata lain uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Data dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$ dengan taraf signifikan 0,05. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.1 Uji Validitasi

No.	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	X1.1	0,573	0,320	Valid
		X1.2	0,618	0,320	Valid
		X1.3	0,769	0,320	Valid
		X1.4	0,658	0,320	Valid
		X1.5	0,612	0,320	Valid
2.	Motivasi Kerja	X2.1	0,653	0,320	Valid
		X2.2	0,719	0,320	Valid
		X2.3	0,651	0,320	Valid
		X2.4	0,690	0,320	Valid
		X2.5	0,589	0,320	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,762	0,320	Valid
		Y1.2	0,697	0,320	Valid
		Y1.3	0,622	0,320	Valid
		Y1.4	0,687	0,320	Valid
		Y1.5	0,703	0,320	Valid

Sumber: Data responden yang diolah 2022

Dari keseluruhan item pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel adalah valid dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Dalam uji reabilitas teknik *cronbach's alpha* > 0,06 dan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	R Standar	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	0,654	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,678	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,734	0,60	Reliabel

Sumber: Data spss yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,06 sehingga hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable (layak).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpu;kan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.3 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.335	2.201		1.515	.134
Kecerdasan Emosional (X1)	.204	.094	.203	2.165	.034
Motivasi Kerja (X2)	.616	.096	.602	6.430	.000

a. Dependent Variable: Y1

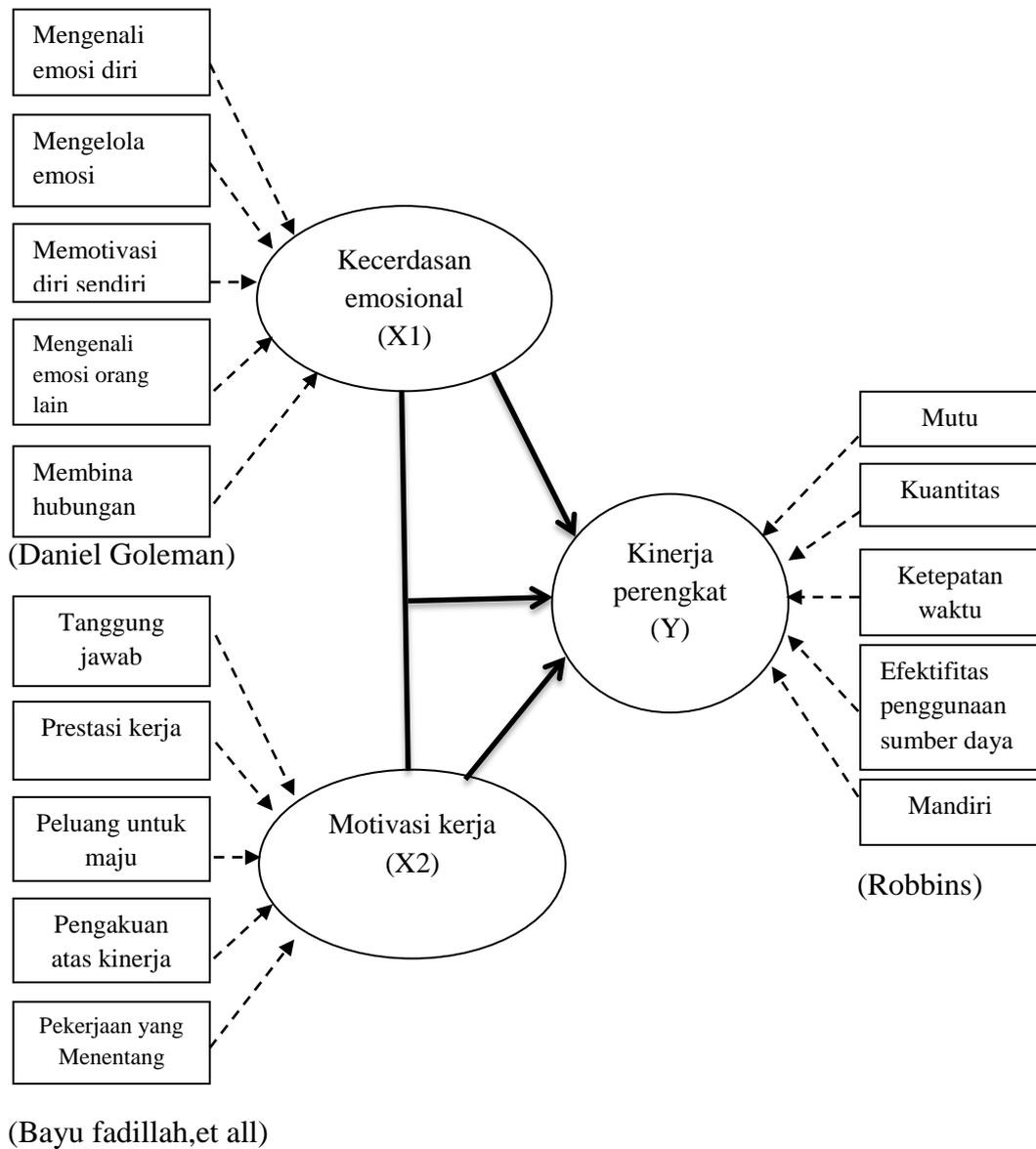
Sumber: Data spss yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,335 + 0,204X_1 + 0,616X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan dibawah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,335 artinya apabila kecerdasan emosional dan motivasi kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 3,335.
- koefisien (b_1) sebesar 0,204 artinya setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,204.
- koefisien (b_2) sebesar 0,616 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja karyawan bernilai 0,616.



Pembahasan

Hasil uji Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja, terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT.

Hadji Kalla Toyota Palopo.

Berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2,165 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,667 maka secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. hadji kalla Toyota palopo. Artinya jika kecerdasan emosional yaitu selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji

Kalla Toyota Palopo.

Berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar lebih besar 6,430 dari nilai T_{tabel} sebesar 1,667 maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. hadji kalla Toyota palopo. Artinya jika motivasi kerja karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24,722 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 $df_1 = \text{variabel} - 1 = 3-1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 69-2 = 67$ sehingga F_{tabel} 3,13. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. hadji kalla Toyota palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inike Anggun Cahyani, Irwan Septayuda (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai judul pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. hadji kalla Toyota palopo. Maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota palopo.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota palopo.

- c. Kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota palopo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi peneliti selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat memberi kontribusi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.
- d. Diharapkan peneliti dapat menerapkan teori-teori ekonomi yang di peroleh di bangku perguruan tinggi kedalam praktik-praktik sesungguhnya.

Daftar Rujukan

- Akbar, asfihan. 2021. kinerja karyawan adalah. <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>.
- Anwar prabu mangkunegara. 2009. Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: penerbit refika aditama.
- Bahri, syaiful, and yuni chairatun nisa. 2017. pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* 18(1): 9–15.
- Bice, et al.,(2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di genius digital printing. *Resources policy*, 7(1), 1–10.
- Cahyani, n. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara di biro umum sekretariat daerah

provinsi sulawesi utara. *Jurnal politico*, 6(1).

Canvas, I. (2021). Kinerja karyawan: pengertian dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Accurate. <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>

Cooper, c & sawaf, a. (2003). 1999. Executive eq: kecerdasan emosional dalam. Kepemimpinan dan organisasi. Jakarta: *gramedia pustaka utama. Darasati*, p. 2012 .. 13–44.

Derry, prasetya m. (2020). pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 21 (1): 1-9.

Faslah, r. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. Kabelindo murni, tbk. . *Pendidikan dan ekonomi bisnis*, 41.

Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 21 update pls regresi*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.

Goleman 2015 *kecerdasan emosi: mengapa emosional intelligence lebih tinggi dari pada iq ahli bahasa*:t hermay pt gramedia pustaka utama,jakarta.

Haryanto, agni. (2020). Faktor pendorong motivasi kerja – jenisnya serta cara meningkatkannya. Jojonomic. <https://www.jojonomic.com/blog/faktor-pendorong-motivasi-kerja/>

Inike anggun cahyani, irwan septayuda. 2016. pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) sektor keramasan palembang. [http://eprints.binadarma.ac.id/3382/1/hasil penelitian.pdf](http://eprints.binadarma.ac.id/3382/1/hasil_penelitian.pdf).

Juwita, s. (2017). *Hubungan kontrol diri dengan cyberloafing pada karyawan pt cogindo daya bersama unit pangkalan susu. Skripsi*. Universitas medan area.

Mubarak, a., & susetyo, d. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel 114 intervening (studi pada pns di kecamatan watukumpul kabupaten pemalang. *Jurnal maksimum*, 26.

Noni, ardian. 2019. pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja,

dankemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai unpab. Kajian ekonomi dan kebijakan publik.
[Https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597/565](https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597/565).

Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti* 11(1): 28–50.

Shapiro, I. E. (2003). *Mengajarkan emotional intelligence pada anak*. Alih bahasa: Kantjono. Jakarta: Gramedia.

Sugiyono. 2007. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2008. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta. Bandung.

Supatmi, M. E. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Kinerja karyawan*, 28.

Wibowo. (2014). *Prilaku dalam organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Zakiah, F. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap pemahaman akuntansi. 2013.
[Https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/2054/farah zakiah - 090810301086.pdf?Sequence=1&isallowed=y](https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/2054/farah_zakiah_-_090810301086.pdf?Sequence=1&isallowed=y).