

PENGARUH MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Influence Of Motivation And Emotional Intelligence On The Performance Of Employees

Agus Budi Purwanto *)

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and emotional intelligence to employee performance. The research sample was determined by proportional random sampling method. Research data collection techniques by spreading questionnaires to employees of villages in the city of Semarang systematically arranged with multiple choice answers are easy to understand. The research sample is determined by slovin numbered 90 people. Previously conducted research with the instrument test validity and reliability. This study uses multiple linear regression model. The research proves that there is a positive and significant impact either partially or simultaneously motivation and emotional intelligence to employee performance.

Keyword : motivation, emotional intelligence, employee performance

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini ditentukan dengan metode proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data penelitian dengan cara menyebar kuesioner pada pegawai kelurahan di kota Semarang yang disusun secara sistematis dengan beberapa pilihan jawaban yang mudah dipahami. Sampel penelitian ditentukan dengan cara slovin berjumlah 90 orang. Sebelumnya dilakukan uji instrumen penelitian dengan uji *validitas* dan *reliabilitas*. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : motivasi, kecerdasan emosional, kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan organisasi. Kota Semarang yang merupakan Ibukota dan sekaligus pintu gerbang Propinsi Jawa Tengah harus dapat mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya melalui pelayanan kantor kelurahan. Oleh sebab itu Pemerintah Kota Semarang harus mampu menggali dan memberdayakan potensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai kelurahan. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja pegawai tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah ketercapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Wursanto, 2014). Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Kebutuhan tersebut harus terpenuhi demi meningkatkan kinerja pegawai kelurahan.

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai kelurahan diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional. Boyatzis (2001) menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Tidak hanya pendidikan yang baik ataupun karyawan yang berbakat saja tetapi karyawan harus memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik. Agustian (2003) mengatakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri untuk tetap dapat mengambil keputusan dengan tenang. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Karyawan yang mampu mengendalikan diri, mengelola emosi bisa menangani masalah dalam mengerjakan tugasnya, dengan demikian dari masalah-masalah yang dihadapi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000). Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002). Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seorang pegawai baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi upah atau gaji sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*Expectation*) masa depan yang baik. Oleh karena itu pada dasarnya pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan pelayanan kantor kelurahan kepada masyarakat. Hasil penelitian Yensy (2010) menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang sama dikemukakan oleh Agusta & Susanto (2013) dan Diana dkk (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Surya & Tri Hananto (2004) kecerdasan emosional yang memiliki subvariabel keterampilan EQ, kecakapan EQ, nilai dan keyakinan EQ secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Melihat pentingnya faktor motivasi dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Semarang, maka sangat relevan untuk dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai"**.

2. Telaah Pustaka dan Kerangka Pikir

2.1. Motivasi

Sinungan (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah bagian integral dari hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu masalah. Sedangkan Winardi (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat

internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan – kegiatan tertentu. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam Siagian (2012), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Salah satu kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow (2002) yang dikenal dengan nama *Need Hierarchy* atau Teori Hirarki Kebutuhan yaitu lima tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.2. Kecerdasan Emosional

Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan social yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Cooper dan Sawaf (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energy emosi dalam kehidupan sehari-hari. Tentu saja kecerdasan emosional tidak cukup hanya memiliki perasaan. Kecerdasan emosional menuntut kita untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan pada diri kita dan orang lain dan untuk menghadapinya dengan tepat, menerapkannya dengan efektif informasi dan energy emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Menurut Agustian (2003) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri untuk tetap dapat mengambil keputusan dengan tenang. Agustian (2006) menerjemahkan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu member rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Sedangkan menurut Bambang (2010) mengatakan bahwa dalam mengendalikan emosi adalah ramuan menuju kecemerlangan. Orang-

orang yang emosinya terkendali akan disegani dan dihormati begitu pula sebaliknya. Indikator-indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2002) yaitu:

1. Mengenali emosi diri
Yaitu kesadaran diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
2. Mengelola emosi
Yaitu kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan pas atau selaras hingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
3. Memotivasi diri sendiri
Yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan.
4. Mengenali emosi orang lain
Yaitu kemampuan untuk mengenali orang disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain keluar dari kesusahannya.
5. Membina hubungan
Yaitu mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Sebelum dapat mengendalikan emosi orang lain, seseorang harus mampu mengendalikan emosinya sendiri dan mampu berempati. Individu yang hebat dalam membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain

2.3. Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Menurut Dessler (2010) memberikan pengertian lain tentang kinerja yaitu merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (per jam). Menurut Kusriyanto (2000) kinerja adalah suatu ukuran efisiensi dan efektivitas modal, energy, beban, lahan, teknologi manajemen informasi, dan sumberdaya manusia yang digunakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan laba perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

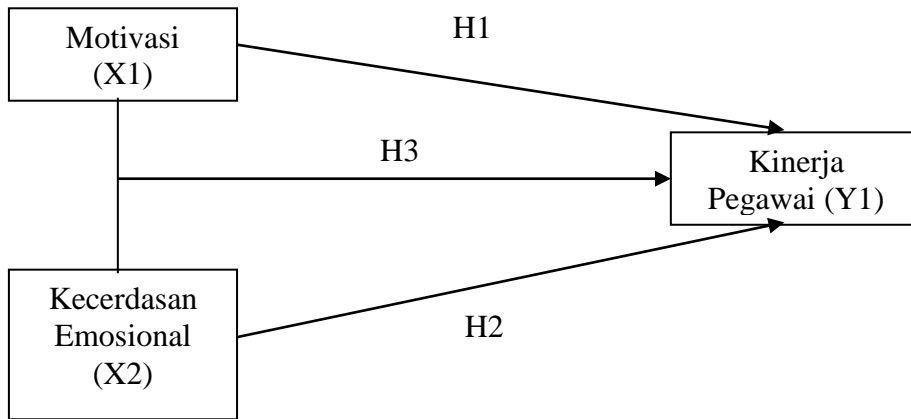
Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Sinungan (2003) antara lain:

1. Kuantitas, yaitu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas.
2. Kualitas, yaitu tingkat pencapaian hasil yang optimal.
3. Ketepatan waktu, yaitu yang meliputi absensi serta tepat waktu dalam pelaksanaan tugas.

4. Target produksi, yaitu sasaran yang ingin dicapai dalam produksi.

2.4. Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



2.5. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

3.1. Variabel Penelitian

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi (X1)
2. Kecerdasan Emosional (X2)
3. Kinerja Pegawai (Y1)

3.2. Definisi operasional dan pengukuran variabel

Tabel 1. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Variabel yang diukur	Indikator	Pengukuran	Jenis Data	Sumber Data
- Motivasi (Maslow, 2002)	- Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan akan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penghargaan - Kebutuhan aktualisasi	Skala Likert	Primer	Responden

- Kecerdasan Emosional (Goleman, 2002)	- Mengenal emosi diri - Mengelola emosi - Memotivasi diri sendiri - Mengenal emosi orang lain - Membina hubungan	Skala Likert	Primer	Responden
- Kinerja Pegawai (Sinungan, 2006)	- Kuantitas - Kualitas - Ketepatan waktu -Target penyelesaian pekerjaan	Skala Likert	Primer	Responden

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

3.3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kausal Komparatif. Menurut Suryabrata (2004) penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan sebab akibat dengan cara : berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada mencari kembali faktor yang menjadi penyebab melalui data tertentu.

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai kelurahan pada 52 kantor kelurahan di kota semarang yang berjumlah 552 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan *proporsional random sampling* . Berdasarkan rumus slovin, maka jumlah sampel sebesar 85 orang pegawai kelurahan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Angket / Kuesioner

Menurut Singarimbun (2000), pada penelitian survai, penggunaan angket merupakan hal yang paling pokok untuk pengumpulan data di lapangan. Hasil kuesioner inilah yang akan diangkakan (kuantifikasi), disusun tabel-tabel dan dianalisa secara statistik untuk menarik kesimpulan penelitian. Pembagian kuesioner dilakukan kepada pegawai kelurahan di Kota Semarang, dengan cara ditemui langsung yang dilakukan pada kurun waktu 4 bulan (Maret - April 2015).

3.5.2. Literatur / Dokumentasi

Data pendukung berupa dokumen diperoleh dari website Pemerintah Kota Semarang, buku-buku literatur dan jurnal-jurnal nasional maupun internasional yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali (Ghozali, 2011) yaitu pengukurannya hanya sekali dan hasilnya dibandingkan

dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji statistic yang digunakan yaitu uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.6$ (Ghozali, 2011).

3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen yang digunakan, artinya mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Uji yang dilakukan yaitu menentukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable. Suatu konstruk dikatakan valid jika terdapat korelasi positif dan signifikan. Nilai korelasi r harus lebih besar dari 0.30, (Solimun, 2002), atau nilai *Corrected Indicator-Total Correlation* pada output SPSS lebih besar dari 0.30, (Ghozali, 2011).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal digunakan analisis One Sample Kolmogorov Smirnov (KS). Jika nilai $asym.sig > 5\%$ maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

3.6.3.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan mencari nilai VIF. Jika nilai VIF tinggi maka menunjukkan terjadi gejala multikolonieritas. Semakin rendah nilai VIF semakin rendah derajat kolinieritas yang terjadi. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolinieritas adalah 10 (Ghozali, 2011).

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara Uji Glejser. Dalam Uji Glejser jika nilai residual memiliki hubungan yang signifikan dengan variable bebas berarti terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak signifikan berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.6.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau sebelumnya. Metode yang digunakan adalah Durbin Watson. Suatu model regresi terdapat gejala autokorelasi jika $DW < dL$ dan $DW > 4-dL$ sedangkan tidak terjadi gejala autokorelasi jika nilai $dU < DW < 4 - dU$ (Ghozali, 2011).

3.6.3.5. Analisis Regresi Berganda

Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Metode analisis statistik yang digunakan adalah metoda regresi linear berganda. Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 MT + \beta_2 KE + \varepsilon$$

Keterangan:

KP : Kinerja Pegawai

MT : Motivasi

KE : Kecerdasan Emosional

ε : Variabel gangguan

3.6.3.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu maupun secara simultan terhadap variabel dependen. Uji yang digunakan adalah uji t dan uji F. Dalam uji t jika t hitung < t tabel maka Ho diterima, ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Sedangkan jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji F jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak, ini berarti variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen

	Variabel	Koefisien	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (KP)	0,695	Reliabel
2	Motivasi (MT)	0,759	Reliabel
3	Kecerdasan Emosional (RM)		Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai alpha diatas 0,60 sehingga sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

4.2. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Perhitungan Validitas Instrumen

No	Variabel dengan Indikatornya	Corrected Item-Total Correlation	>/<	Batas signifikan	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (KP)				
	- KP1	0,545	>	0,3	Valid
	- KP2	0,560	>	0,3	Valid
	- KP3	0,422	>	0,3	Valid

	- KP4	0,506	>	0,3	Valid
2	Motivasi (MT)				
	- MT1	0,588	>	0,3	Valid
	- MT2	0,589	>	0,3	Valid
	- MT3	0,571	>	0,3	Valid
	- MT4	0,471	>	0,3	Valid
	- MT5	0,449	>	0,3	Valid
3	Kecerdasan Emosional (KE)				
	- KE1	0,408	>	0,3	Valid
	- KE2	0,497	>	0,3	Valid
	- KE3	0,437	>	0,3	Valid
	- KE4	0,535	>	0,3	Valid
	- KE5	0,500	>	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar daripada 0,3 artinya keseluruhan indikator valid sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel laten juga valid untuk digunakan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98870020
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.083
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.915
Asymp. Sig. (2-tailed)		.673

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Hasil uji statistik One Sample Kolmogorov – Smirnov menunjukkan nilai 0,915 sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,673 > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada nilai ekstrim atau data berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Collinearity Statistics

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi	.996	1.004
Kecerdasan emosional	.996	1.004

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil uji statistik Collinearity Statistic menunjukkan nilai VIF sebesar 1,004 untuk variabel motivasi dan kecerdasan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 atau 1,004 < 10 sehingga tidak melewati batas maksimum VIF yang bisa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolonearitas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Collinearity Statistics

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.655	1.346		1.229	.222
	MOTIVASI	.007	.050	.016	.145	.885
	KECERDASAN EMOSIONAL	-.034	.050	-.075	-.681	.498

- a. Dependent Variable: absres

Hasil Uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai sig. untuk motivasi sebesar $0.885 > 0,05$ dan kecerdasan emosional sebesar $0,498 > 0,05$ berarti nilai residual memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan variable bebas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.4. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Durbin Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.580 ^a	.336	.320	1.628	1.897

- a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI
- b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan table Durbin Watson dengan $n = 85$, $\alpha = 5\%$, $k = 3$ maka diperoleh nilai $dL=1,5995$, $dU = 1,6957$, $4-dL = 2,4005$, $4-dU = 2,3043$. Hasil uji Durbin Watson menunjukkan nilai $1,897$ sehingga $dU < 1,897 < 4 - dU$. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi.

4.4. Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.470	2.025		7.640	.000
	MOTIVASI	.377	.076	.448	4.965	.000
	KECERDASAN EMOSIONAL	.331	.075	.399	4.421	.000

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.242	2	55.121	20.786	.000 ^a
	Residual	217.452	82	2.652		
	Total	327.694	84			

- a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI
- b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,448 X1 + 0,399 X2$. Uji ANOVA atau F tes menghasilkan $20,786$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari $0,05$, maka dapat dikatakan bahwa motivasi dan kecerdasan

emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3). Uji t statistik menghasilkan 4,965 untuk motivasi dengan probabilitas signifikansi 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Jadi telah terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1). Uji t statistik selanjutnya menghasilkan 4,421 untuk kecerdasan emosional dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka telah terbukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H2).

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (H1)

Dari perhitungan dengan Uji t statistik diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Semarang. Pengaruh yang kuat ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi pegawai telah berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Jadi jika pegawai kantor kelurahan dapat terpenuhi semua kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai kelurahan di Kota Semarang.

4.5.2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (H2)

Dari perhitungan dengan Uji t statistik diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai kecerdasan emosional telah berhasil meningkatkan kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Semarang. Jadi jika pegawai kantor kelurahan 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 pegawai kantor kelurahan di Kota Semarang.

4.5.3. Pengaruh motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (H3)

Dari perhitungan dengan Uji F statistik diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa motivasi dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Semarang. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai motivasi dan kecerdasan emosional telah berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Jadi jika pimpinan kelurahan mampu memenuhi semua kebutuhan dasar pegawai yang memotivasi pegawai untuk giat bekerja dan pimpinan memberikan keterampilan tambahan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai kantor kelurahan di Kota Semarang.

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.2. Saran

1. Dalam meningkatkan motivasi pegawai maka pimpinan kantor kelurahan perlu memaksimalkan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai seperti tempat tinggal atau mess, penghargaan yang pantas atas kinerja pegawai, rasa aman dan nyaman dalam bekerja dll.
2. Peningkatan kecerdasan emosional pegawai perlu terus dilakukan dengan mengirimkan pegawai pada kegiatan pelatihan dan kegiatan kerohanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *ESQ POWER Sebuah Inner Journey Melalui Al Ihsan*. Jakarta: Arga.
- Agusta, L. dan Susanto, EM . 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*. Vol. 1 No. 3.
- Bambang, Raja Sutikno. 2010. *The Power of 4Q for HR and Company Development*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Cooper dan Sawaf. 2002. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. 2011.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Diana, L, Dartu dan Kustilah, S. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diana*. Vol.3 No.1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2003. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. 2011.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka BinamaPressindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedelapan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maslow. 2002. *Teori Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Mathis, R,L, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa: Bayu Brawira, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2000. *Metode Penelitian*, Jakarta: Survey LP3ES.
- Susanto, EM dan Agusta, L. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*. Vol. 1 No. 3.
- Winardi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Wursanto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo. Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yensy, Nurul A. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Kependidikan Triadik*. April 2010. Vol. 13 No.