

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Di PDAM Kabupaten Jember

The Effect Of Emotional Intelligence And Work Motivation With Organizational Culture On Employee Performance In The Parts Of Engineering In PDAM Jember

Widiyaningrum, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sampeadi
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: Widya.ningrum19934@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Jember dengan sampelnya karyawan PDAM Jember bagian teknik. Metode sampling yang digunakan adalah teknik populasi dengan jumlah sampelnya sebanyak 72 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel, yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh antara kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember, 2) ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember, 3) ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember, 4) ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja

Abstract

The aimed of the research is to analyze the influence of emotional intelligence and work motivation with organizational culture on employee performance in the parts of engineering in PDAM Jember. The sampling technique is population technique with a total sample of 72 people. Variables used as many as 4 variables, emotional intelligence, work motivation, organizational culture and performance. Analysis of the data used Multiple Regression. The results showed that: 1) there is influence between emotional intelligence and work motivation with organizational culture on employee performance simultaneously on employees in the parts of engineering in PDAM Jember; 2) there is the influence of emotional intelligence on the performance of employees partially in the parts of engineering in PDAM Jember; 3) there is influence between work motivation on the performance of employee partially in the parts of engineering in PDAM Jember; 4) there is the influence of organizational culture on employee performance partially in parts of engineering in PDAM Jember.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Motivation, Organizational Culture and Employee Performance*

Pendahuluan

Adanya kecerdasan emosional dan motivasi kerja serta budaya organisasi yang baik dalam diri karyawan membawa pengaruh yang baik terhadap kinerjanya, dimana dapat memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Dalam usaha untuk menemukan masalah yang nantinya akan diangkat dalam penelitian, peneliti melakukan observasi awal terhadap karyawan yang bekerja di PDAM Jember, dimana observasi yang dilakukan tidak direncanakan terlebih dahulu tetapi langsung dilakukan pada saat awal peneliti memperoleh ijin penelitian dari

PDAM Jember. Observasi awal dilakukan untuk mengetahui kondisi karyawan tanpa adanya rekayasa dan manipulasi aktivitas. Berdasarkan hasil observasi awal diperoleh beberapa hasil yang menarik, dari beberapa bagian karyawan yang ada di PDAM Jember, terlihat bahwa karyawan yang memiliki kualitas baik menurut peneliti adalah karyawan bagian teknik. Pendapat peneliti tersebut didukung oleh adanya kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi yang tampak sudah baik dan tertanam dalam diri karyawan, sehingga kinerja yang dilakukan maksimal dan baik pengaruhnya bagi PDAM Jember. Sedangkan untuk karyawan pada bagian

lain belum memenuhi kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi sekaligus sesuai harapan peneliti.

Fenomena yang tampak pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember terkait kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan budaya organisasi dipaparkan dengan jelas sebagai berikut. Adanya kecerdasan emosional yang baik pada diri karyawan bagian teknik di PDAM Jember dapat dilihat dari cara mereka bersikap pada karyawan lain dan cara mereka dalam bekerja. Terlihat bahwa sebagian besar dari mereka sudah mampu menahan diri terhadap sikap semauanya, dapat mengendalikan diri, serta mempunyai motivasi positif berupa gairah, sikap optimis dan kepercayaan diri dalam bekerja. Kemudian untuk motivasi kerja yang baik yang dimiliki karyawan bagian teknik di PDAM Jember dapat dilihat dari cara mereka bekerja, dimana terdapat target-target yang sudah dirancang harus dicapai oleh tiap individunya dan juga tim. Dalam pelaksanaannya perusahaan memberikan rangsangan untuk dapat menumbuhkan motivasi karyawannya dengan memberi tambahan dana tunjangan bagi karyawan yang dapat mencapai target yang telah dibuat. Selanjutnya untuk melihat sudah baiknya budaya organisasi karyawan bagian teknik di PDAM Jember dapat diketahui berdasarkan pengaturan seluruh kegiatan dan karyawannya sudah terorganisir dengan baik tugas-tugas terbagi rata sesuai job deskripsi. Selain itu bidang-bidang yang ada juga sudah terstruktur dengan baik. Setiap pekerjaan tidak memberatkan salah satu atau sebagian karyawan saja tetapi sudah terbagi rata pada seluruh karyawan.

Berkaitan dengan pemaparan fenomena tersebut yang dipadukan dengan hasil wawancara awal sebelum penelitian menunjukkan adanya sedikit masalah. Masalah tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana terjadi ketidak sinkronan antara hasil observasi awal dengan wawancara yang telah dilakukan. Keadaan tersebut membuat peneliti semakin tertarik untuk mengadakan penelitian terkait kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap pengaruhnya pada kinerja. Walaupun sebelumnya telah dikemukakan bahwa kinerja karyawan di PDAM Jember khususnya karyawan bagian teknik sudah baik yang didukung oleh adanya kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan budaya organisasi karyawan yang juga sudah baik tetapi masih dijumpai adanya keluhan-keluhan dari masyarakat bahwa PDAM Jember belum bekerja maksimal. Selain itu masyarakat juga berpikir bahwa semua karyawan di PDAM Jember tidak memandang bagiannya, sama saja dengan karyawan di kantor-kantor pemerintahan lainnya, karyawan hanya bekerja semauanya, tidak memberikan pelayanan yang memuaskan pada masyarakat. Keadaan awal tersebut menimbulkan pertanyaan bagi peneliti bagaimana bisa pandangan masyarakat yang diperoleh dari hasil wawancara awal tidak sinkron dengan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti sendiri.

Melalui adanya penelitian ini peneliti ingin menunjukkan kebenaran teori-teori yang telah disampaikan oleh para ahli dengan mengamati kondisi fenomena yang nyata di lapangan. Ketika nantinya keadaan di lapangan sudah sesuai dengan harapan dan terbukti sesuai dengan teori-

teori yang telah disampaikan oleh para ahli maka hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi-referensi untuk penyusunan karya ilmiah dan juga dapat digunakan untuk memotivasi karyawan di PDAM Jember untuk lebih meningkatkan kualitasnya serta dapat diinformasikan pada masyarakat bahwa pandangan masyarakat terhadap karyawan di PDAM Jember tidak benar. Akhirnya dipilihlah judul penelitian "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik di PDAM Kabupaten Jember".

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan di sini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini disusun bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap suatu variabel terikat, dimana variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini nantinya akan dicari pengaruh dari tiga variabel bebas yaitu pengaruh dari kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap suatu variabel terikat yaitu kinerja karyawan bagian teknik di PDAM Jember

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian baik benda maupun orang. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil data yang diperoleh melalui metode kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap sampel penelitian.
2. Data sekunder adalah data pelengkap yang diperoleh dari dokumentasi, observasi dan wawancara ataupun kepustakaan yang ada di lapangan.

Populasi dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian baik benda maupun orang. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil data yang diperoleh melalui metode kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap sampel penelitian.

Data sekunder adalah data pelengkap yang diperoleh dari dokumentasi, observasi dan wawancara ataupun kepustakaan yang ada di lapangan.

Metode Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian baik benda maupun orang. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil data yang diperoleh melalui metode kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap sampel penelitian.

Data sekunder adalah data pelengkap yang diperoleh dari dokumentasi, observasi dan wawancara ataupun kepustakaan yang ada di lapangan.

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Instrumen

Uji instrument dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis validitas nampak bahwa seluruh instrumen yang dibuat valid. Terbukti dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf kepercayaan 5%. Keadaan tersebut sesuai dengan kriteria awal yang diajukan, yaitu item pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf kepercayaan 5%. Kemudian untuk hasil analisis reliabilitas nampak bahwa instrumen yang dibuat telah reliabel. Terbukti dari hasil perhitungan *Alpha Cronbach* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari r tabel dengan taraf kepercayaan 5%. Keadaan tersebut sesuai dengan kriteria awal yang diajukan, yaitu item pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari r tabel dengan taraf kepercayaan 5%.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien dari tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Hasil persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 6.344 - 0.065X_1 - 0.136X_2 + 0.619X_3$$

Dengan penjelasannya yaitu besarnya konstanta 6.344 kemudian besarnya koefisien kecerdasan emosional - 0.065, motivasi kerja - 0.136, budaya organisasi 0.619. Kemudian juga hasil dari analisis regresi pada SPSS menunjukkan bahwa besarnya R square adalah 0.857. Hasil tersebut memiliki arti bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 85.7 % perubahan tiap variabelnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu nilai Skewness yang diperoleh yaitu 2 dan Kurtosis yang diperoleh yaitu 1.182. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada nilai yang kurang dari -2 dan lebih dari 2 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji multikolinieritas, berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas yang telah dilakukan, nampak bahwa dua variabel bebas memiliki nilai VIF yang lebih dari 10 yaitu kecerdasan emosional dan hanya satu variabel bebas yang nilai VIF-nya kurang dari 10 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas antara variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja tetapi tidak terjadi multikolinieritas pada budaya organisasi.

Uji Heterokedastiditas, berdasarkan gambar *scatterplot* yang diperoleh maka dapat dikatakan hasilnya menunjukkan bahwa ada heteroskedastisitas pada kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya

organisasi hal ini karena tebaran data membentuk garis lurus

Uji Atokorelasional, berdasarkan hasil uji autokorelasional diperoleh nilai *Durbin Watson* (DW) yaitu 0.417. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis yaitu apabila nilai DW berada di sekitar angka 2 (dari 1,5 sampai 2,5) artinya pada data tersebut tidak terjadi autokorelasi. Jadi hasil DW yang diperoleh menunjukkan bahwa kurang dari 1.5 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasionalitas.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji F

Variabel Depend	Variabel Independen	F hitung	F tabel	Penerimaan & Penolakan Hipotesis
Y	X ₁ X ₂ X ₃	214.5	2.75	Ha diterima

Sumber : data diolah 2016

Hasil uji F menunjukkan bahwa besarnya F hitung lebih besar dari F tabel sehingga berdasarkan kriteria awal, jika F hitung > F tabel dengan taraf kepercayaan 5% maka Ha diterima dan Ho ditolak. Karena Ha diterima dan Ho ditolak maka hipotesisnya berbunyi ada pengaruh antara kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember

Tabel 2. Uji t

Dependen	Independen	T hitung	T tabel	Penerimaan & Penolakan Hipotesis
Y	X ₁	3.509	2.000	Ha diterima
	X ₂	3.938	2.000	Ha diterima
	X ₃	11.027	2.000	Ha diterima

Sumber : data diolah

Hasil uji t menunjukkan bahwa besarnya t hitung lebih besar dari t tabel sehingga berdasarkan kriteria awal, jika t hitung > t tabel dengan taraf kepercayaan 5% maka Ha diterima dan Ho ditolak. Karena Ha diterima dan Ho ditolak maka hipotesisnya berbunyi ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember, dengan besarnya koefisien korelasi 0.720.

Hasil uji t menunjukkan bahwa besarnya t hitung lebih besar dari t tabel sehingga berdasarkan kriteria awal, jika t hitung > t tabel dengan taraf kepercayaan 5% maka Ha diterima dan Ho ditolak. Karena Ha diterima dan Ho ditolak maka hipotesisnya berbunyi ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember, dengan besarnya koefisien korelasi 0.693

Hasil uji t menunjukkan bahwa besarnya t hitung lebih besar dari t tabel sehingga berdasarkan kriteria awal, jika t hitung > t tabel dengan taraf kepercayaan 5% maka Ha diterima dan Ho ditolak. Karena Ha diterima dan Ho ditolak maka hipotesisnya berbunyi ada pengaruh parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara

parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember, dengan besarnya koefisien korelasi 0.866.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Jember

Kemudian untuk hasil yang terakhir yaitu ada pengaruh antara kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember. Hal tersebut dapat terjadi karena salah satu variabelnya saja ada yang membawa pengaruh bagi variable yang lain maka tidak menutup kemungkinan variable lainnya turun menumbangkan pengaruh walaupun sedikit. Sehingga ketika semua variabelnya menjadi satu kesatuan maka akan memberikan pengaruh bagi variable lain.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pada dasarnya setiap variabel bebas yang diajukan memang memberikan pengaruh pada variabel terikatnya. Hal tersebut Nampak yaitu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Goleman menunjukkan bahwa kontribusi kecerdasan intelektual atau IQ bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% sisanya 80% ditentukan oleh serumpun faktor yang disebut kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan emosional akan mengantarkan seseorang untuk dapat memiliki kinerja yang bagus sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam hidupnya. Kemudian untuk motivasi kerja Brahmasari dan Suprayitno 2006 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Ketika seorang karyawan dapat mencapai suatu kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang bagus sehingga membawa pengaruh dan perkembangan bagi perusahaan. Serta yang terakhir yaitu menurut Brahmasari dan Suprayitno 2006 yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan, karena tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi maka pernyataan tentang dampak budaya pada kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus. Budaya organisasi yang baik membawa pengaruh baik bagi kinerja karyawan, dimana karyawan akan bekerja sesuai job deskripsi sehingga tidak bekerja berlebih yang hanya akan memberatkan pihak-pihak tertentu tetapi pekerjaan dapat terbagi rata dan pada akhirnya memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan pekerjaan tidak lagi menjadi beban bagi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diperkuat dengan pendapat ahli yang menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang diajukan memang membawa pengaruh yang baik pada variabel terikat yang diajukan. Dengan demikian terdapat kesesuaian antara hasil peneli-

tian dengan pendapat para ahli. Sehingga memang benar bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PDAM Jember

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember. Hasil tersebut jika dipadukan dengan pendapat ahli, seperti yang telah kita ketahui, pada kajian teori maka terjadi ketidak sesuaian hasil. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Goleman menunjukkan bahwa kontribusi kecerdasan intelektual atau IQ bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% sisanya 80% ditentukan oleh serumpun faktor yang disebut kecerdasan emosional. Dalam kenyataannya sekarang ini dapat dilihat bahwa orang yang ber-IQ tinggi belum tentu sukses dan belum tentu hidup bahagia. Orang yang ber-IQ tinggi dengan emosi yang tidak stabil dan mudah marah seringkali keliru dalam menentukan dan memecahkan persoalan hidup karena tidak dapat berkonsentrasi. Emosinya yang berkembang, tidak terkuasai sering membuatnya berubah-ubah dalam menghadapi persoalan dan bersikap terhadap orang lain, sehingga banyak menimbulkan konflik. Emosi yang kurang terolah juga dengan mudah menyebabkan orang lain itu kadang sangat bersemangat menyetujui sesuatu, tetapi dalam waktu singkat berubah menolaknya, sehingga mengacaukan kerja sama yang disepakati bersama orang lain, dengan demikian berakibat pada munculnya kegagalan. Beberapa orang yang memiliki IQ tidak tinggi, namun karena ketekunan dan emosinya yang seimbang, maka beberapa orang tersebut sukses dalam bekerja. Orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan berupaya untuk menciptakan keseimbangan diri dan lingkungannya, mengusahakan kebahagiaan dari dalam dirinya sendiri, dapat mengubah sesuatu yang buruk menjadi lebih baik, serta mampu bekerja sama dengan orang lain yang mempunyai latar belakang yang beragam. Ini berarti orang yang cerdas secara emosi akan dapat menampilkan kemampuan sosialnya, dengan kata lain kecerdasan emosional seseorang terlihat dari tingkah laku yang ditunjukkannya. Asumsi ini diperkuat dengan adanya penjelasan bahwa jika kecerdasan seseorang tidak hanya bersifat teoritik saja, akan tetapi juga harus dibuktikan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari. kecerdasan emosional merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

Namun demikian, nampak bahwa ketika pendapat tersebut dipadukan dengan hasil penelitian terjadi ketidaksesuaian hasil. Keadaan tersebut bisa saja terjadi didukung oleh hasil penyebaran angket yang kurang maksimal maksudnya angket memang sudah disebarakan merata pada karyawan yang menjadi sampel tetapi bisa jadi sampel penelitian

memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dimana mereka hanya asal-asalan dalam menjawab sehingga hasil yang diberikan jelas tidak sesuai dengan teori. Bisa jadi juga karena karyawan merupakan orang yang awam dengan istilah kecerdasan emosional dan hal yang berkaitan dengan kecerdasan emosional bisa jadi jawaban yang diberikan sampel tidak difikirkan dengan matang sama seperti yang disampaikan sebelumnya sampel hanya menjawab asal-asalan. Kemudian juga bisa jadi ketika kuesioner diberikan pada sampel bukan di bagian teknik akan memberikan hasil yang berbeda karena pada umumnya orang-orang teknik bekerja sesuai kemampuan akademik dengan kurang memperhatikan hal-hal selain bidang akademik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Jember

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember. Hal ini diperkuat dengan pendapat ahli yakni Brahmasari dan Suprayitno 2006 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Ketika seorang karyawan dapat mencapai suatu kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang bagus sehingga membawa pengaruh dan perkembangan bagi perusahaan. Adanya pemberian motivasi kerja dalam suatu perusahaan itu penting karena pimpinan perusahaan berbeda dengan karyawan. Seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri karena keberhasilannya amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan karyawan. Seseorang yang bekerja sebagai seorang pimpinan dalam suatu perusahaan harus dapat membagi tugas kepada seluruh karyawannya, untuk dapat mengajak karyawan mau bekerja dengan maksimal maka perlu diberikan motivasi. Adanya pemberian motivasi dapat menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Dengan demikian maka memang benar terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal itu juga diperkuat dengan hasil penelitian para ahli, berdasarkan hasil penelitian Listianto 2004 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi, kepuasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kator PDAM Surakarta. Kemudian juga penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayitno 2006 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut maka sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa memang ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Jember

Kemudian untuk budaya organisasi sesuai dengan hasil

penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember. Hasil penelitian yang dilakukan tidak sesuai dengan teori yang diajukan yaitu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayitno 2006 menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kemudian juga masih berdasarkan pendapat ahli yang sama yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan, karena tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi maka pernyataan tentang dampak budaya pada kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus. Budaya organisasi yang baik membawa pengaruh baik bagi kinerja karyawan, dimana karyawan akan bekerja sesuai job deskripsi sehingga tidak bekerja berlebihan yang hanya akan memberatkan pihak-pihak tertentu tetapi pekerjaan dapat terbagi rata dan pada akhirnya memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan pekerjaan tidak lagi menjadi beban bagi karyawan.

Karena memang tidak banyak teori pendukung yang dapat memperkuat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan maka tidak bisa dipungkiri bahwa memang tidak ada pengaruh parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember. Selain itu juga karena memang tidak mudah membentuk budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan karena berbagi jenis karakter orang yang ada dalam suatu perusahaan maka memang sulit untuk menumbuhkan budaya organisasi. Selain itu juga sama seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa hasil penyebaran angket yang kurang maksimal dimana sampel tidak dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan dimana mereka hanya asal-asalan dalam menjawab sehingga hasil yang diberikan jelas tidak sesuai dengan teori. Bisa jadi juga karena karyawan merupakan orang yang awam dalam hal organisasi bisa jadi jawaban yang diberikan sampel tidak difikirkan dengan matang sama seperti yang disampaikan sebelumnya sampel hanya menjawab asal-asalan. Kemudian juga bias jadi ketika kuesioner diberikan pada sampel bukan di bagian teknik akan memberikan hasil yang berbeda karena pada umumnya orang-orang teknik bekerja sesuai kemampuan akademik dengan kurang memperhatikan hal-hal selain bidang akademik.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember Ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember. Ada pengaruh antara

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah menggunakan sampel karyawan yang telah bekerja selama lebih dari atau minimal sepuluh tahun dan hanya karyawan bagian manajerial dan non manajerial saja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak PDAM Jember yang telah memberikan bantuan data, informasi, pikiran, dukungan untuk penyelesaian skripsi ini.

Daftar Pustaka

Arikunto, S.2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: PT.Rineka cipta.

Arifin, Zaenal. 2010. **Membangun Kompetensi Pedagogis Guru Matematika Landasan Filosofi, Histori, dan Psikologi**. Surabaya: Lentera Cendikia

Aunurrahman. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Bandung: Alfabeta

Brahmasari dan Suprayitno 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) [Online] Tersedia:

http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/17039/17003?origin=publication_detail [Diunduh Rabu, 3 Juni 2015]

Hermana, Yusdian Frizi. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional Wirausaha terhadap Keberhasilan Usaha (Survei Pada Pengusaha Kain di Sentra Industri Kain Cigondewah Bandung). [Online] Tersedia:

<http://repository.upi.edu/5391/> [Diunduh Sabtu, 25 April 2015]

Izzah, Khoirotul. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawati Kontrak (Agen) Melalui Komitmen Organisasi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember Dan Cabang Balung. Jember: Universitas Jember

Listianto, Toni dan Setiaji, Bambang. 2011. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). [Online] Tersedia:

<https://jurnalilmiahmanajemen.files.wordpress.com/2011/03/pengaruh-motivasikepuasandan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan.pdf> [Diunduh Sabtu, 25 April 2015]

Maskur, Kiki. 2015. Motivasi Berprestasi (Achievement Motivation) [Online] Tersedia:<https://www.scribd.com/doc/33232192/Motivasi-Berprestasi-Achievement-Motivation> [Diunduh Sabtu, 9 Mei 2015]

Nasution. 2009. **Metode Research**. Jakarta: Bumi Aksara

Nurleli, Ovilia Tri. 2014. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Kantor Keluarga Berencana Di Kabupaten Situbondo). *Skripsi* Jember: Universitas Jember

Risma, Devi. 2012. **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**. [Online] Tersedia:

<http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JPSBE/article/view/1628/1603>

[Diunduh Sabtu, 25 April 2015]

Robbins Stephen P. 2002. **Essentials of Organizational Behavior** (Terjemahan), Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga

Saydam. G. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Djambatan

Sinungan. M 2005. **Produktivitas**. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabata

Suharnan. 2011. **Kreativitas Teori dan Pengembangan**. Surabaya: Laros

Supartini. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan. [Online] Tersedia: