

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan IPTEK dan arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun di dunia pendidikan. Perubahan ini akan menuntut sumber daya manusia atau karyawan untuk segera menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Sumber daya manusia adalah asset yang sangat vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan factor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas.¹ Untuk meningkatkan mutu karyawan maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan karyawan dan menjamin agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia atau peran aktif dari karyawan.

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja perusahaan dengan membuat tujuan dan cara yang kemajuan

¹ Abdurrahman fathoni, *Penilaian Kinerja*, (Yogyakarta: Andi, 2002), h.45.

telah ditetapkan untuk mencapai peningkatan kinerja pada karyawan. Untuk memperoleh dan mencapai tujuan yang ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawan karena karyawan berperan penting dalam kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula, untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka diperlukan semangat, ketekunan dan motivasi karyawan harus tetap stabil.

Kinerja perusahaan merupakan tingkatan pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan industri. Rivai dan Basri mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.² Dalam peningkatan kinerja tidak hanya berdasarkan kemampuan intelektual, pelatihan dan pengalaman kerja, tetapi didukung oleh kemampuan mengendalikan emosi dalam berhubungan dengan orang lain. Kemampuan ini disebut sebagai kecerdasan emosional.

Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi

² Lijan Poltek Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 483.

dan bertahan menghadapi stres yang bisa saja terjadi karena lingkungan kerja maupun luar lingkungan kerja. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan bisa berjalan semestinya.

Secara khusus pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan orang-orang baik di dalam maupun diluar organisasi serta berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin pegawainya. Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi akan dapat memahami kebutuhan pegawainya dan dapat memberikan feedback yang konstruktif. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional adalah implikasinya terhadap pelatihan-pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja. Program pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi berbagai macam perubahan baik internal maupun eksternal. Model dan metode pelatihan yang tepat dan bervariasi akan mampu mengurangi kebosanan dan kejenuhan karyawan, sehingga kinerja karyawan tetap stabil dan berkualitas.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar karyawan bekerja secara efektifitas dan

efisiensi maka diperlukan rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang. PT.Mitra Usaha Karya Utama bergerak dalam bidang rekrutmen karyawan untuk bekerja sama dengan PT.Bank Sinar Mas, maka dari itu karyawan yang dibutuhkan harus memiliki kinerja yang baik dan optimal. PT.Mitra Usaha Karya Utama berdiri pada tahun 2013, perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kayu akasia. Jenis perusahaan ini ialah manufaktur dengan jumlah karyawan tetap 33 karyawan.

Berdasarkan observasi awal tanggal 25 Oktober 2021, peneliti melakukan wawancara dengan bapak Ujang Edi Afriansyah selaku pengelola PT.Mitra Usaha Karya Utama. baliu mengungkapkan bahwa

Terdapat komunikasi yang buruk dan kurangnya kedisiplinan yang dilakukan karyawan, hal ini dapat menimbulkan kurangnya kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional agar karyawan atau sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat bekerja sesuai prosedur serta mampu mengontrol tingkat egoisme dan emosionalnya.³

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosionalnya, karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu menghadapi tantangan, menjadikan manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dalam menghadapi masalah serta menyelesaikan masalah yang sangat dibutuhkan di lingkungan kerja. Seseorang dikatakan mampu meningkatkan kinerja karyawan mempunyai kemampuan kecerdasan

³ Ujang Edy Apriyansah, *Direktur PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir*, Wawancara tanggal 25 Oktober 2021.

emosional dan positif dalam pandangan merupakan nilai tambah, karena ada berbagai jenis karyawan yang memiliki kepribadian dan tuntutan yang berbeda, produktifitas karyawan bergantung pada stabilitas emosionalnya.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Agar dapat bekerja dengan baik, maka diperlukan kecerdasan emosional untuk dapat mengenali emosi diri, kemampuan mengola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.⁴

PT.Mitra Usaha Karya Utama (MUKU) di Kabupaten Ogan Komering Ilir telah menetapkan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, namun belum baik dan maksimal, adapun indikator-indikator mengenai kinerja karyawan sebagai berikut, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Oleh karna itu dapat di lihat dari kualitas kerja karyawan dimana kemampuan hard skill dan soft skilnya kurang optimal, kuantitas kerja karyawan belum memenuhi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, ketepatan waktu dapat di lihat ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti mengobrol pada saat jam kerja dan sering datang terlambat, efektifitas karyawan belum optimal karna ada beberapa karyawan yang masih tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan terget waktu dan hasil yang diharapkan, kemandirian karyawan sangat penting dalam

⁴ Golman Daniel, *Kecerdasan Emosi: mengapa Emotional Intelligence lebih tinggi dari pada IQ. Ahli bahasa : T.Hermay*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), h.167.

bekerja tetapi ada beberapa karyawan yang tidak komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini terfokus pada sumber daya manusia yang ada di PT.Mitra usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komerling Ilir.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. MUKU (Mitra Usaha Karya Utama) di Kabupaten Ogan Komerling Ilir (OKI)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat didalam penelitian ini, yaitu : Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama (MUKU) di Kabupaten Ogan Komerling Ilir (OKI)?

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini agar lebih terarahnya permasalahan maka diperlukan batasan masalah. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Mitra usaha Karya Utama (MUKU) di Kabupaten Ogan Komerling Ilir (OKI) pada pegawai tetap di instansi tersebut.

D. Tujuan Penulisan

Terkait permasalahan yang akan dibahas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

E. Kegunaan Penelitian

Diantara kegunaan penelitian yang bisa didapatkan adalah :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Secara teoritis diharapkan bisa memperluas khasanah penelitian ilmiah selanjutnya dalam bidang Kecerdasan Emosional yang baik. Kemudian diharapkan juga dapat bermanfaat untuk memperluas wawasan mengenai kinerja karyawan di PT.MUKU (Mitra Usaha Karya Utama) Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).
- b. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi referensi ilmiah di bidang manajemen, khususnya kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.
- c. Peneliti juga dapat membentuk sebuah bahan pertimbangan bagi PT. MUKU di kabupaten OKI agar lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan inovatif.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk Prodi Manajemen Dakwah semoga bisa bermanfaat dalam memperluas pengetahuan mengenai kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah lembaga.

- b. Untuk karyawan di perusahaan semoga terus menambah pengetahuan mengenai kecerdasan emosional di dalam perusahaan. Terkhusus dalam bidang kinerja karyawan bisa digunakan menjadi bahan rujukan untuk perusahaan lain dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam skripsi bertujuan agar tulisan dapat dipahami dengan mudah mengenai gambaran secara umum penelitian ini, dalam mengetahui garis besar penelitian dan inti pembahasan materi, supaya memudahkan untuk mengikuti penulisan skripsi ini ketika dibaca. Dengan memberikan penjelasan dan sistematika berikut ini :

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua berisikan tentang Tinjauan Pustaka, Kerangka Pikir dan Hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga berisikan tentang, metode penelitian, data dan jenis data, teknik pengumpulan data, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, uji validitas data dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian dan pembahasan mengenai topik penelitian yang berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan di lapangan.

5. BAB V PENUTUP

Bab kelima berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Peneliti Terdahulu

Bagi pengetahuan yang luas dan menghindari kesamaan penulisan, maka dari itu tinjauan pustaka ini dapat memberikan referensi dan batasan dari peneliti sebelumnya untuk memberikan saran dan masukan karya ilmiah selanjutnya. Maka dari itu penulis mencantumkan penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis sebagai berikut.

- a. Anisha Rizmiardhani (2012) yang berjudul “Analisis Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan Bagian Layanan Sirkulasi UPT Perpustakaan Universitas Negeri Semarang” Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kualitatif. Hasil penelitian ini membahas tentang kecerdasan emosional yang harus dimiliki pustakawan layanan sirkulasi UPT Perpustakaan Universitas Semarang. Kecerdasan emosional pustakawan yang cerdas secara emosional merupakan nilai tambah bagi pustakawan dalam memberikan pelayanan karena pustakawan melayani pumustaka yang beraneka ragam sikap, sifat, raut wajah, serta tingkat pengendalian emosi berbeda.

Persamaan penelitian tersebut yaitu membahas masalah kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan

teknik pengambilan wawancara, observasi. Sedangkan perbedaanya yaitu menggunakan metode kualitatif.

- b. Mochammad Subagio (2015), yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources”. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti : Kecerdasan emosional langsung positif terhadap kinerja karyawan, sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja karyawan dan sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian tersebut menggunakan variabel linear berganda.

- c. Aditya Yuda Pratama dan Titin Suhaen (2017), yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan UKMK Kuliner di Kecamatan Sukasari Bandung” metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Yang membahas tentang dimensi dari variabel kecerdasan emosional ada lima yaitu : kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial yang berada pada katagori tinggi. Untuk mengetahui apakah kinerja seseorang karyawan sudah mencapai target atau belum dapat dilakukan pengukuran kinerja/prestasi.

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel regresi linear. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini bisa dilihat dari lokasi penelitian.

2. Landasan Teori

a. Kecerdasan Emosional

Emosi secara harfiah berasal dari bahasa Perancis yaitu *emotion*, dari *emouvoir* yang berarti kegembiraan, dalam bahasa latin *emovere* yang berarti “bergerak menjauh”, jadi emosi adalah kecenderungan bertindak.⁵ Emosi merupakan reaksi mental, misalnya rasa marah atau takut yang diekspresikan secara berbeda pada tiap individu yang diarahkan pada objek tertentu yang disertai dengan perubahan perilaku dan faktor fisiologi dalam tubuh.

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh Psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer dari *University of New Hampshire Amerika*, Salovey dan Mayer mendefinisikan, bahwa kecerdasan emosional sebagai perangkat dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memahami perasaan serta emosi diri sendiri dan orang lain dan menggunakan kemampuan ini untuk berfikir dan bertindak.

Menurut Goleman Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan

⁵Asti Musman, *Berdamai Dengan Emosi : Kenali Emosi Hadapi Hidup*, (Anak Hebat Indonesia 2018), h.2.

orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi adalah salah satu kecerdasan yang membentuk bagaimana kamu bersikap, bertindak, yakin dan berpikir.⁶

Emosi merupakan sekumpulan interaksi yang sangat rumit di antara faktor subyektif dan obyektif yang diturunkan dari sistem syaraf atau hormonal dari manusia. Sehingga secara umum emosi mengisyaratkan bahwa perasaan yang paling dalam, nafsu, dan hasrat merupakan pedoman yang paling penting, bahwa manusia berhutang amat banyak pada kekuatan emosi. Karena adanya kekuatan emosi menunjukkan keberadaan manusia.

Emosi yang dapat diketahui dalam kehidupan sehari-hari manusia pada dasarnya terbagi menjadi dua jenis, yaitu emosi positif dan emosi negatif. Allah menciptakan segala sesuatu di dunia ini dengan berpasang-pasangan, ada laki-laki dan perempuan, ada siang dan malam, ada kanan dan ada kiri, serta ada positif dan negatif. Itu semua merupakan ketentuan dari Allah SWT. Adanya emosi positif dan negatif ini dikuatkan dalam firman Allah pada Q.S At-Taubah ayat 82:

⁶ Intan Savitri dan Siddik Efendi, *Kenali Emosi*, (Jakarta timur : Pt. Balai Pustaka Persero, 2011), h.5.

فَلْيُضْحِكُوا قَلِيلًا وَلْيَبْكُوا كَثِيرًا جَزَاءً بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴿٨٢﴾

Artinya : Maka berikanlah mereka ketakwaan sedikit dan menangis yang banyak sebagai balasan terhadap apa yang mereka perbuat.

Kecerdasan emosional terhadap kinerja sangatlah berpengaruh kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri, orang lain dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang terhadap permasalahan-permasalahan. Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang di hadapi oleh karyawan. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektual saja, tetapi dalam menyelesaikannya dan juga kemampuan emosi atau kecerdasan emosi.

Dalam hal ini implementasi emosi mewarnai persepsi individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya, emosi juga berdampak terhadap penampilan perilaku afektif seseorang karyawan. Dengan karakteristik pola adaptif seseorang dalam kehidupannya akan mempengaruhi kepribadiannya, tetapi pada prinsipnya emosi dapat menambahkan kesenangan hidup dan dapat memotivasi kegiatan dalam meningkatkan proses penyesuaian terhadap diri dan lingkungan, oleh sebab itu intensitas dan kedalaman emosi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang, termasuk karyawan.

Sebuah penelitian menemukan bahwa karyawan yang paling berharga dan produktif adalah mereka yang menunjukkan kecerdasan emosional dan tidak selalu memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi.

Penelitian Patton menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual saja bukan faktor yang dapat membuat seseorang menjadi berhasil. Dibutuhkan perpaduan antara kecerdasan emosional dan intelektual untuk memperoleh keberhasilan dalam sebuah organisasi, dapat disimpulkan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi justru lebih berhasil dibandingkan dengan orang yang hanya memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi saja.⁷

Salovey menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya serta memperluas kemampuan menjadi lima wilayah utama yang terdapat pada teori kecerdasan emosional menurut Goleman, Berikut kelima penjelasan komponen tersebut:

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri mengenali sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan lebih tentang perasaannya adalah karyawan yang handal bagi mereka, karena mempunyai kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya akan mempermudah pengambilan keputusan-keputusan pribadi.

⁷ Goleman daniel, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2003, h.34.

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan untuk menggunakan hasrat setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*Relationship Management*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5) Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.⁸

⁸ *Ibid.*, h.40.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersikap *profil oriented* dan *non profil oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan dalam buku Irham Fahmi bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁹

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan mendefinisikan kinerja sebagai “*output* yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam suatu waktu tertentu”. Kinerja sebagai prestasi kerja dari perilaku. Prestasi kerja ditentukan oleh kemampuan bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kualitas kerja secara menyeluruh. kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Ivancevich et al, Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan

⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h.2.

yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Marwansyah, berpendapat mengenai pengertian kinerja, yaitu pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Ada pula pendapat mengenai kinerja menurut Wirawan, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.¹⁰

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang karyawan sudah mencapai target atau belum dapat dilakukan pengukuran kinerja/prestasi. Pengukuran prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Jaya dkk menjelaskan pengertian penilaian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan etika. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu melalui beberapa langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja. Contoh tujuan

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), h.7.

spesifik ini adalah mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah-masalah yang dialami karyawan. Selanjutnya menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan).¹¹

Deskripsi jabatan yang akurat, yang dihasilkan dari analisis jabatan, menjadi masukan terpenting bagi penentuan faktor-faktor penilaian yang benar-benar terkait dengan jabatan. Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan. Dalam islam, bekerja merupakan hal mendasar dalam kehidupan. Hidup manusia dapat berjalan baik jika setiap orang mau bekerja, baik untuk kepentingan dirinya sendiri ataupun sosial. Dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah “bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

¹¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h.90.

Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati. Terakhir membicarakan hasil penilaian dengan karyawan. Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan, bila perlu, bisa mengajukan atas hasil penilaian.

Indikator kinerja (*performance indicator*) kadang-kadang dipergunakan secara berganti dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Selain itu sudut pandang perspektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Adapun indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :¹²

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

¹² Robbins, Stephens. P, *Prilaku Organisasi*, 2016, (Jakarta : Raja Grafindo), h.399.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.¹³

c. Faktor-faktor Eksternal dan Internal Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Goleman terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

- 1) Dalam lingkungan keluarga, kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional

¹³ Robert I., Malthis dan John Jackson, *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 378.

yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu dikemudian hari.

- 2) Lingkungan non keluarga memiliki hal-hal yang terkait yaitu lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Disamping dari faktor pengaruh, terdapat pula aspek-aspek dari kecerdasan emosional yang dijelaskan oleh Tridhonanto, aspek-aspek kecerdasan emosional suatu individu meliputi :

- 1) Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
- 2) Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
- 3) Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologi, kemampuan (*ability*) seseorang karyawan dalam menghadapi potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).¹⁴

- 3) Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.
- 4) Kepuasan Kerja, kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan gembira atau perasangka suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk berkerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 5) Faktor Lingkungan Internal, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan tempai ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Seperti contoh fasilitas kerja. Jika suatu organisasi memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan untuk bekerja maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik.

¹⁴ Fatmasari Endayani dkk, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (studi pada PT.BPRS Bumi Rinjani Kepajen)". Jurnal administrasi bisnis vol 25 (1), 2015.

Menurut Cornick dan Tiffin menyatakan terdapat dua macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta faktor individual lainnya. Faktor situasional dikelompokkan menjadi dua. Pertama, faktor fisik pekerjaan itu sendiri yang meliputi : metode kerja, kondisi dan desain kerja, perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi). Kedua, Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Kemudian terdapat masalah yang disebabkan oleh empat penyebab utama dalam kinerja, antara lain :¹⁵

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.

2) Lingkungan

Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.

3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi.

¹⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h.189.

4) Motivasi

Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar.

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri agar dapat tercapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Masram faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif

Adalah yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.¹⁶

Kecerdasan emosional dikatakan mampu meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, bersamaan dengan perkembangan dari perusahaan. Menjadi cerdas secara emosional dan positif dalam pandangan merupakan nilai tambah, karena ada berbagai jenis karyawan yang memiliki kepribadian dan tuntutan yang berbeda, produktifitas karyawan tersebut bergantung pada stabilitas emosional.

Menurut Meyer kecerdasan emosional yang baik memberikan berbagai manfaat bagi kinerja antara lain :

1) Menjaga seseorang agar tetap tenang, dingin, dan strategis

Apabila sikap seseorang tetap tenang, dingin, dan strategis akan dapat meningkatkan moral orang tersebut dan mengakibatkan seseorang tersebut mampu memecahkan masalah yang terjadi serta mengambil keputusan dengan baik.

2) Menciptakan kerja tim yang efektif

Menciptakan kerja tim berarti menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

¹⁶ Wirawan, *Manajemen Sumber daya Manusia Indonesia : Teori , Psikologi, Hukum ketatanegaraan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h.272.

3) Menciptakan relasi yang baik

Menciptakan relasi yang baik yaitu menumbuhkan relasi yang bermanfaat, dan mencegah terjadinya konflik.

4) Meningkatkan layanan pelanggan

Layanan pelanggan berorientasi pada berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan. Layanan yang baik meliputi sambutan yang menyenangkan, senyum, sifat suka membantu, dan sekedar ucapan terima kasih kepada para pelanggan.

5) Meningkatkan keterampilan bernegosiasi

Negoisasi atau kerjasama yang mencakup pembuatan perjanjian berarti memasuki kontrak psikologis dan harus ada kepercayaan serta keyakinan dari kedua belah pihak. Oleh karena itu, memerlukan banyak kesabaran dan pemahaman emosional untuk menangani perbedaan dan sensitifitas kultural.¹⁷

Sementara itu, Martin memberikan contoh mengenai kecerdasan emosional dalam kinerja. Apabila kita tidak dapat mengendalikan emosi dalam pekerjaan, maka pekerjaan akan terasa begitu berat dan hasilnya pun tidak memuaskan dan produktifitas rendah. Oleh karena itu, diharapkan kita mampu mengendalikan emosi agar dapat mengendalikan dorongan dan semangat kerja sehingga produktifitas akan meningkat dan hasil kerja pun akan jauh lebih baik.

¹⁷ Kasmir, *Op.cit.*h.191.

B. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir membantu menjelaskan pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (independen) dan variabel kinerja karyawan (dependen). Beberapa teori mengenai pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat berperan penting dalam keberhasilan pada PT.Mitra Usaha Karya Utama, selain dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Sesuatu yang direncanakan, dikonsepsikan dan dikonsentrasikan, secara baik bisa menghasilkan perencanaan dengan istilah strategis sebagai berikut:

KECERDASAN EMOSIONAL (X)

Menurut Goleman,

1. Kesadaran Diri (*Self Awereness*)
2. Pengaturan Diri (*Self Managemen*)
3. Motivasi (*Motivation*)
4. Empati (*Relationship Management*)
5. Keterampilan Sosial (*Sosial Skills*)

KINERJA KARYAWAN (Y)

Menurut Robbison,

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah di jelaskan di atas, maka peneliti menggunakan hipotesis asoatif. Hipotesi asoatif adalah hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sehingga hipotesis yang di ambil pada penelitian ini adalah :

Rumusan masalah : seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.MUKU (Mitra Usaha Karya Utama) Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)?

1. Hipotesis nol (H_0): tidak ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.MUKU (Mitra Usaha Karya Utama) Kabupaten ogan Komering Ilir (OKI).
2. Hipotesis alternatif (H_a): ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.MUKU (Mitra Usaha Karya Utama) Kabupaten ogan Komering Ilir (OKI).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah langkah ilmiah supaya menemukan kegunaan maupun tujuan suatu data. Peneliti menjelaskan tentang pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk pengaruh antara dua variabel atau lebih.¹⁸ Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu kecerdasan emosional terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dinyatakan dengan angka. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

¹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2018), Cet, Ke-1, h.15

B. Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka (*Metric*).¹⁹ Data tersebut diperoleh dari hasil perhitungan angket yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah suatu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yang dikumpulkan oleh peneliti. Dimana peneliti membagikan kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X) maupun variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah ditemukan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, seperti buku, jurnal internasional ataupun nasional, artikel, dan juga dokumentasi penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Supaya memperoleh data dengan mudah dan lebih menyeluruh untuk meneliti bisa menggunakan metode sebagai berikut :

¹⁹ Suryati dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif; Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), h.170.

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Autrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

2. Metode *Interview* (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan sendiri. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.²⁰

3. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan kemudian responden dimohon menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Kuesioner ini dibagikan kepada karyawan PT.Mitra Usaha karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Angket ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Adapun perhitungan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.²¹ Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item pernyataan yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari nilai/skor sebagai berikut:

²⁰ *Ibid.*,h.137-138.

²¹ Sugiyono, *Op.cit.*,h.183

- a. Sangat Setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Netral : 3
- d. Tidak Setuju : 2
- e. Sangat Tidak Setuju : 1

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pekerjaan mengumpul, menyusun dan menjabarkan dokumen dari segala mata jam di jenis dalam seluruh lapangan aktivitas manusia.²² Dokumentasi adalah suatu cara dengan mencatat kejadian yang telah terjadi. Adapun gambar, tulisan, karya-karya monumental seseorang merupakan bentuk dokumen. Tetapi dokumen yang bisa berupa gambar seperti gambar hidup atau foto, sketsa dan lainnya. Ada juga dokumen yang berupa tulisan seperti sejarah kehidupan (*life histories*), catatan harian, biografi, cerita, kebijakan, peraturan dan larangan. Sedangkan dokumen karya berbentuk seperti patung, lukisan, film dan lainnya.

Cara ini dilakukan untuk meneliti supaya memenuhi keperluan analisis data, mendapatkan data dan mencari bukti. Bukti yang diperoleh dari foto kegiatan maupun dokumen-dokumen, buku-buku yang dipeoleh dari pihak perusahaan dan karyawan di PT.MUKU (Mitra Usaha Karya Utama) di kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

²² Simatupang, et, al., *Dokumentasi*, Jakarta roengan, h.13.

D. Lokasi Penelitian

Adapun tempat penelitian yang akan saya lakukan penelitian di PT.MUKU (Mitra Usaha Karya Utama) berada di Desa Tapus, Kecamatan Pampangan, Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), Sumatera Selatan. Tujuan saja mengambil penelitian ditempat tersebut dikarenakan ingin mengetahui bagaimana kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

E. Variabel penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua macam yaitu, variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) satu variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Pada penelitian ini melibatkan dua variabel, dimana variabel independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y), dua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan yang diberikan.

2. Variabel Independen (X)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi “*Population*” atau keseluruhan dari kesatuan atau individu yang karakteristiknya hendak diduga.²³ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Mitra Usaha Karya Utama (MUKU) di Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) adalah 33 orang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

2. Sampel

Sampel adalah sbagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sample adalah himpunan bagian atau sebagian dari suatu populasi.²⁴ Dalam penelitian ini teknik sampling yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sample.

²³Djarawanto, 1983 *Faktor-faktor Metode Riset dan Bimbingan Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Liberty, h.42.

²⁴ Kris Setyaningsih, 2010, *Metodologi Penelitian*, (Palembang: IAN Raden Fatah Press), h.76.

G. Uji Instrumen Penelitian

Didalam penelitian sangat tergantung pada tingkat kevalidan dan tingkat keandalan yang tinggi. Hal tersebut bergantung pada kualitas data yang dipakai pada pengujian tersebut seperti kuesioner dan hipotesis. Dan pengujian instrumen pada karyawan dilakukan di PT Mitra Usaha Karya Utama dengan jumlah responden 33 orang.

1. Uji Validitas

Ghozali menyatakan bahwa validitas adalah suatu alat ukur untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu memberikan hasil suatu pengukuran yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi product moment (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut dengan interitem total correlation. Rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

n = Jumlah responden

\sum_{xy} = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

\sum_x = Jumlah variabel X

$$\begin{aligned}\sum_y &= \text{Jumlah variabel Y} \\ \sum_x^2 &= \text{Jumlah kuadrat nilai variabel X} \\ \sum_y^2 &= \text{Jumlah kuadrat nilai variabel Y}\end{aligned}$$

Untuk mengukur validitas item pertanyaan kuesioner, peneliti akan menggunakan SPSS versi 21. Dengan taraf signifikan 5% dengan analisis sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid
3. Jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif, maka H_0 tetap ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran dan sebagai syarat untuk pengujian validitas instrumen. Suatu pengukuran disebut reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten pada setiap kali pengukuran dalam memberikan jawaban yang sama.²⁵

Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6. Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data untuk mengukur reabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma \tau^2}{\sigma^2} \right)$$

²⁵ Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta : Kencana, 2012).,h.99

Keterangan :

r_i = Reabilitas instrumen

$\sum \tau \sigma^2$ = Jumlah varian butir

K = Jumlah pertanyaan

σ^2 = Varians total

Kriteria keputusan uji reabilitas yakni :

1. Jika $r > 0.60$ maka instrumen tersebut bersifat reliabel
2. Jika $r \leq 0,60$ maka instrumen tersebut bersifat tidak reliabel

Berdasarkan perhitungan akan didapat reliabilitas instrumen dari masing-masing butir kuesioner.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Teknik ini dilakukan adalah untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yakni apabila distribusi normal atau mendekati

normal.²⁶ Untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan pengujian normalitas dengan teknik *Kolmogorov- Smirnov Test* (K-S). Menurut Hadi, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka searannya dinyatakan tidak normal. Hipotesis yang dikemukakan :

- 1) H_0 = Data residual berdistribusi normal (*Asymp. Sig* $> 0,05$)
- 2) H_a = Data residual tidak berdistribusi normal (*Asymp. Sig* $< 0,05$)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak.²⁷ Uji ini biasanya dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menguji linearitasnya yakni menggunakan grafik *ScatterPlot*. Data dinyatakan memiliki hubungan linear bersifat positif apabila titik-titik dalam plot pencar antara X dan Y menghasilkan slot positif atau bergerak beriringan.²⁸

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah antara dua kelompok atau lebih data memiliki varian yang sama atau berbeda.²⁹ Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan statistik uji *Levene* dengan mengambil taraf signifikansi 5%. Dinyatakan homogen

²⁶ Juliansyah Norr, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2011), cet, Ke-1, h-173

²⁷ Duwi Priyatno, *SPSS 21; Pengelolaan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2014), h.79

²⁸ Widya Exsa Marita, *Pengaruh Struktur Organisasi dan Ukuran Perusahaan Terhadap Business Entity Concept*, *Akrual Jurnal Akutansi* Vol. 7, No.1, 2015, h.6

²⁹ Duwi Prayanto, *Op.cit.*, h.84

apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 (5%).³⁰

2. Analisis Regresi

Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini Analisis Regresi Linear Sederhana yaitu analisis dua variabel dimana hanya ada satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang dinyatakan sebagai fungsi linear, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independen* dalam hal ini kecerdasan emosional (X) dengan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan rumus yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen sebagai konstanta atau tidak mengalami perubahan. Apabila $t_{\text{terhitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai $t_{\text{terhitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

³⁰ Rojihan, Lusy Asa Akhrani, dan Nur Hasanah, *Perbedaan Political Awarenesses Dilihat dari Peran Gender Pemilih Pemula*, Jurnal Mediapasi, Vol.I, No.1

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t bertujuan menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan variabel independen lainnya. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengukur seberapa baik garis regresi cocok dengan datanya atau mengukur *Persentase* total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi.³¹ Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Koefisien determinasi (Kd) dengan rumus menurut sugiyono sebagai berikut:

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

³¹ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Depok : Rajawali Pers, 2016), h.14

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1. Sejarah PT. Mitra Usaha Karya Utama (MUKU)

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang. Salah satunya yang terjadi pada PT. Bank Sinar Mas Pada tahun 2007 yang bergerak dalam Hutan Tanam Industri (HTI) melakukan kegiatan rekrutmen yang bertujuan mengajak masyarakat untuk berkerja sama kepada masyarakat salah satunya warga Desa Cengal, Kecamatan Tulung Selapan, Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Humas bank ini melakukan kegiatannya dengan mengajak warga untuk berkerja sama di CV. Mitra Usaha bersama dengan catatan berbadan hukum dan mempunyai modal. dari sekian banyak warga Desa Cengal, Kecamatan Selapan, Kabupaten Ogan Komering Ilir yang dinaungi oleh PT. Bank Sinar Mas tersebut hanya 7 orang yang tertarik dengan kerja sama ini salah satunya Bapak Ujang Edy Afriansyah merupakan salah satu warga yang tertarik dengan ajakan dari bank tersebut. Pada tahun 2013 Bapak Ujang

Edy Afriansyah membentuk PT sendiri dengan dinamai PT. Mitra Usaha Karya Utama (MUKU) yang bergerak di bidang perkebunan kayu akasia. Seiring berjalannya waktu dan perjuangan yang kuat serta tekad dan keyakinan yang hebat untuk memajukan PT. Mitra Usaha Karya Utama (MUKU) hingga akhirnya PT. ini berkembang dengan pesat dan memiliki banyak cabang seperti: PT Dwi Karya Mitra Utama (DKMU), PT Karya Putra Oki (KPOKI), dan PT Buana Bahtera Mandala (BBM). Dengan banyaknya cabang tidak menutup kemungkinan kalau PT ini memiliki omset 1 bulan sebesar 2 miliar dan profit (keuntungan) 100-200 juta per bulan. Alhamdulillah, dengan bertambah banyaknya PT ini makin banyak warga yang terbantu dalam menghadapi ekonomi sekarang ini bahkan ada warga yang bisa menyekolahkan anaknya sampai sarjana dengan biaya yang diberikan dari hasil bekerja di PT. Mitra Usaha Karya Utama ini.

2. Profil PT. Mitra Usaha Karya Utama (MUKU)

Adapun profil perusahaan yaitu pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Profil PT. Mitra Usaha Karya Utama (MUKU)

Nama Perusahaan	: PT.Mitra Usaha Karya Utama (MUKU)
Nama Pendiri Perusahaan	: Ujang Edy Afriansyah
Tanggal Berdiri	: 2013 - Sampai Sekarang
Jenis Perusahaan	: Manufaktur
Bergerak di Bidang	: Pengelola Kayu Akasia
Jumlah Karyawan	: 33 Orang

Alamat Perusahaan	: Desa Tapus, Kec.Pampangan, Kab.Ogan Komerling Ilir (OKI), Sumatera Selatan
Hari Bekerja	: Senin – Sabtu
Waktu Bekerja	: 08:00 – 16:30 WIB

3. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Mitra Usaha Karya Utama ini memiliki visi dan misi dalam menjalankan perusahaannya adapun visi dan misinya sebagai berikut:

a. Visi

Adapun visi PT. Mitra Usaha Karya Utama ini adalah sebagai berikut: “Menjadikan pengelolaan sumber daya hutan berdasarkan pada prinsip kelestarian produksi, lingkungan dan sosial sehingga mampu menyediakan hasil hutan kayu akasia yang ramah lingkungan dan berkelanjutan”.

b. Misi

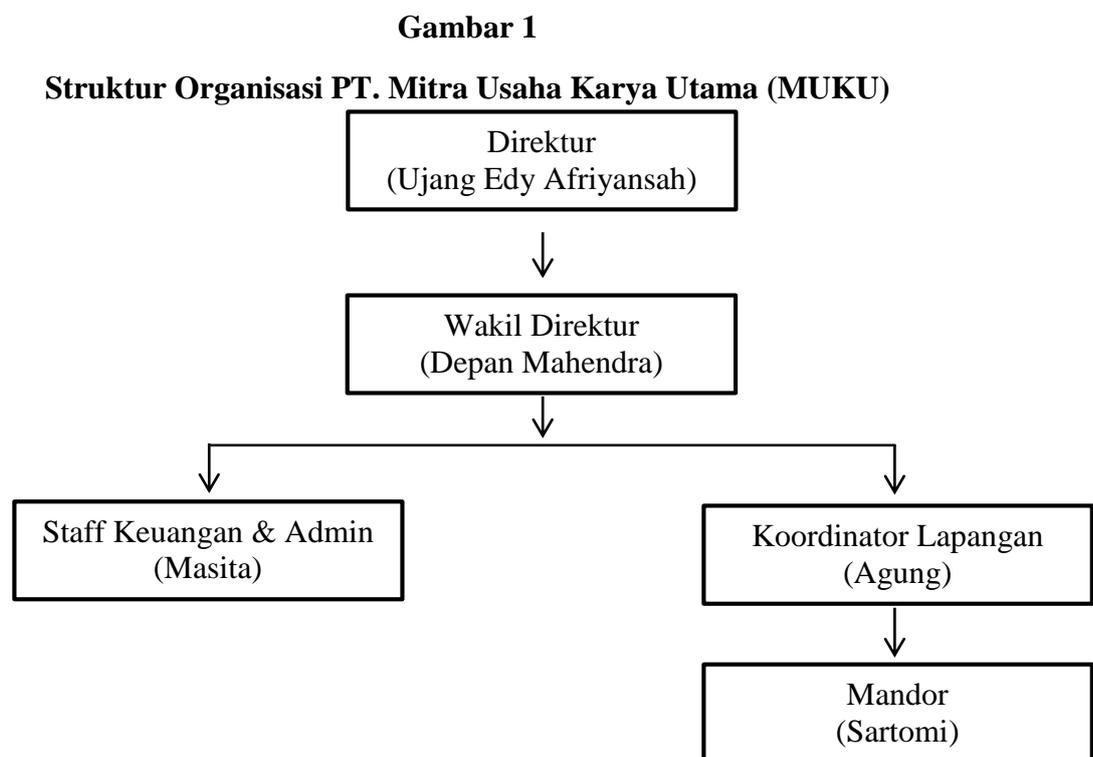
Setelah adanya visi PT. Mitra Usaha Karya Utama ini juga memiliki misi yang akan dilakukan guna terwujudnya visi. Adapun misi PT. Mitra Usaha Karya Utama ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola hutan dengan menerapkan sistem yang ramah lingkungan menggunakan teknik silvikultur yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas sumber daya hutan.

- 2) Melaksanakan tata kelola hutan yang baik serta mengembangkan kapasitas sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup secara terintegrasi.
- 3) Melibatkan kerja sama di dalam dan sekitar konsesi dalam berbagai proses pengelolaan.

4. Struktur Organisasi PT. Mitra Usaha Karya Utama (MUKU)

Adapun struktur organisasi PT. Mitra Usaha Karya Utama adalah dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



5. Job description (Uraian jabatan)

Job description adalah suatu keterangan yang menyatakan sifatsifat, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. selain itu deskripsi jabatan juga diartikan sebagai sesuatu pernyataan tertulis yang

menguraikan tentang fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek–aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, job descripton adalah suatu keterangan tertulis mengenai fungsi, tugas-tugas, tanggungjawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek–aspek pekerjaan yang ada pada suatu jabatan tertentu. Direktur (Ujang Edy Afriansyah) Wakil Direktur (Devan Mahendra) Mandor (Sartomi) Staff Keuangan + Admin (Masita) Koordinator lapangan (Agung) 9 Adapun tugas dan tanggung jawab dari setiap struktur PT. Mitra Usaha Karya Utama adalah sebagai berikut:

a. Direktur

Direktur adalah seorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga perusahaan pemerintah, swasta, atau lembaga pendidik politehnik. Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut :

- 1) Menjalankan bisnis perusahaan
- 2) Memimmpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan
- 3) Menetapkan kebijakan- kebijakan perusahaan
- 4) Menetapkan dan merumuskan strategi perusahaan
- 5) Memilih staff - staff yang membantu dibawahnya
- 6) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- 7) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham
- 8) Meningkatkan performa perusahaan

b. Wakil Direktur

Wakil direktur adalah seseorang yang bertugas melaksanakan sebagi dari tugas pokok direktur. Adapun tugas dan tanggung jawab wakil direktur sbb :

- 1) Mengkoordinasi staf-staf bidang dalam menjalankan fungsinya.
- 2) Mengkoordinasi staf dalam peningkatan kualitas dan kuantitas karyawan.
- 3) Membantu direktur dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- 4) Menjadi teladan yang baik bagi staf dan karyawan.
- 5) Memotivasi staf yang lain.

c. Staf Keuangan

Staf keuangan adalah seseorang yang ahli dalam mengelola keuangan dalam sebuah perusahaan. Adapun tugas dan tanggung jawab staf keuangan perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota supplier, untuk memastikan status hutang/piutang.
- 2) Membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pelanggan dengan benar dan tepat waktu.
- 3) Menerima, memeriksa tagihan dari vendor dan membuat salinannya.
- 4) Memeriksa rangkuman kas kecil untuk memastikan penggunaan dan ketersediaan kas kecil yang efektif.
- 5) Menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan dan pembayaran ke supplier.

- 6) Memeriksa laporan rekonsiliasi untuk memastikan data terinput dengan benar.
- 7) Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
- 8) Melakukan stock opname setiap akhir bulan untuk melihat ada/tidaknya selisih jumlah barang di gudang dan catatan di keuangan.

d. Koordinator Lapangan

Koordinator lapangan adalah seseorang yang memiliki keahlian yang profesional dibidang pengawasan lapangan dari awal sampai dengan akhir dan harus disesuaikan dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun tugas dan tanggung jawab koordinator lapangan sebagai berikut :

- 1) Melakukan pengawasan, meneliti dan memberi pengarahan untuk pelaksanaan kerja.
- 2) Memberi bimbingan dan saran kepada bawAahannya supaya pelaksanaan pekerjaan lancar.
- 3) Meneliti permintaan baiaya.
- 4) Melakukan koordinasi hasil pekerjaan secara rutin.
- 5) Mengetahui target pekerjaan yang dikerjakan.
- 6) Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan orang dibawahnya dan pekerjaan itu sendiri.

e. Mandor

Mandor adalah seseorang yang memimpin buru-buru lepas dengan menggunakan sistem yang telah diberikan oleh perusahaan. Adapun tugas dan tanggung jawab mandor adalah sebagai berikut :

- 1) Memahami gambar kerja dan menerjemahkannya ke langkah operasional.
- 2) Melakukan peninjauan dan pengukuran lapangan.
- 3) Menghitung perkiraan volume pekerjaan, kebutuhan tenaga kerja, bahan dan alat.
- 4) Menghitung harga satuan ongkos kerja.
- 5) Merundingkan harga borongan pekerjaan.
- 6) Membuat jadwal dan rencana kerja.
- 7) Menyiapkan dan mengatur pembagian tugas para pekerja.
- 8) Mengawasi pekerjaan para pekerja.
- 9) Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 10) Mengukur dan menghitung hasil kerja/opname.
- 11) Melaporkan hasil kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
- 12) Membayar upah para pekerja.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 33 responden, berikut akan dijelaskan rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan

tingkat pendidikan. Pengumpulan data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	F	P
1.	Laki-Laki	20	60,6%
2.	Perempuan	13	39,4%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data Responden Kuesioner

Berdasarkan tabel 2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, yang terdiri dari 33 responden penelitian terdapat 20 orang yang berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 60,6% dari jumlah responden dan sebanyak 13 orang berjenis kelamin perempuan atau sebanyak 39,4%. Apabila dilihat dari persentasinya maka rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin dari keseluruhan responden lebih banyak responden laki-laki dibandingkan responden perempuan. Selanjutnya, Pengumpulan data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	F	P
1.	20-30 Tahun	16	48,4%
2.	30-40 Tahun	10	30,3%
3.	40-50 Tahun	5	15,2%
4.	50-60 Tahun	2	6,1%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengelolaan data responden berdasarkan usia dari 33 responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia antara 20-30 tahun yang berjumlah 16 orang karyawan dengan persentase sebesar 48,4%. Pada kelompok usia 30-40 tahun berjumlah 10 orang karyawan atau 30,3% dan 40-50 tahun berjumlah 5 orang karyawan dengan persentase 15,2%, dan pada kelompok usia 50-60 tahun berjumlah 2 orang karyawan dengan persentase 6,1%. Selanjutnya, Pengumpulan data responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh hasil pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	F	P
1.	SLTA	20	60,6%
2.	Diploma 1	-	-%
3.	Diploma 2	-	-%
4.	Diploma 3	2	6,1%
5.	Diploma 4	-	-%
6.	S1	9	27,2%
7.	S2	2	6,1%
8.	S3	-	-%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data Responden Kuesioner

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan dari keseluruhan responden penelitian ini diperoleh sebanyak 20 orang atau 60,6% dari pendidikan SLTA, dari pendidikan Diploma 1, Diploma 2,

Diploma 4 tidak ada, kemudian sebanyak 2 orang atau 6,1% responden dari pendidikan Diploma 3, sebanyak 9 orang atau 27,2% dari pendidikan S1, sebanyak 2 orang atau 6,1% responden dari pendidikan S2, dan dari pendidikan S3 tidak ada.

2. Deskripsi Data Hasil Kuesioner

1) Deskripsi Variabel (X) Kecerdasan Emosional

Hasil dari instrumen penelitian pada variabel Kecerdasan Emosional (X) dengan menggunakan bantuan dari program SPSS *Por Windows* Versi 21.00 dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Deskripsi Instrumen Penelitian Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kesadaran Diri						
1.	Saya bisa tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena suatu hal.	21 63,6%	12 36,4%	0 0%	0 0%	0 0%
2.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun saya tidak menyukai pekerjaan tersebut.	19 57,6%	14 42,4%	0 0%	0 0%	0 0%
3.	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan	20 60,6%	13 39,4%	0 0%	0 0%	0 0%
Pengaturan Diri						
4.	Saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja.	16 48,5%	16 48,5%	1 3%	0 0%	0 0%
5.	Saya dapat mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun.	15 45,5%	17 51,5%	1 3%	0 0%	0 0%
6.	Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya	19 57,6%	14 42,4%	0 0%	0 0%	0 0%

	kerjakan.					
Motivasi						
7.	Saat sedang stres di tempat kerja, saya berusaha melakukan hal-hal yang positif.	19 57,6%	14 42,4%	0 0%	0 0%	0 0%
8.	Saya tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja.	23 69,7%	9 27,3%	1 3%	0 0%	0 0%
9.	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.	22 66,7%	9 27,3%	2 6%	0 0%	0 0%
Empati						
10.	Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja.	14 42,4%	15 45,5%	4 12,1%	0 0%	0 0%
11.	Saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami ditempat kerja.	15 45,5%	16 48,5%	2 6%	0 0%	0 0%
12.	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada rekan kerja.	13 39,4%	19 57,6%	1 3%	0 0%	0 0%
Keterampilan Sosial						
13.	Saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja.	17 51,5%	15 45,5%	1 3%	0 0%	0 0%
14.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan hubungan sosial.	20 60,6%	12 36,4%	1 3%	0 0%	0 0%
15.	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja.	15 45,5%	17 51,5%	1 3%	0 0%	0 0%

Berdasarkan tanggapan 100% responden terkait instrumen pada variabel Kecerdasan Emosional (X) pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir menyatakan bahwa “ saya bisa tetap tenang bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 63,6% dan setuju sebesar 36,4%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT.Mitra Usaha Karya Utama di

Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju jika karyawan bisa tetap tenang ketika marah atau panik karena sesuatu hal.

Di pernyataan tentang “saya tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun saya tidak menyukai pekerjaan tersebut” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 57,6% dan menjawab setuju sebesar 42,4%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju jika karyawan harus tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak menyukai pekerjaan tersebut.

Di pernyataan tentang “saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 60,6%, dan menjawab setuju sebesar 39,4%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju jika karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan.

Di pernyataan tentang “saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 48,5, setuju sebesar 48,5% dan yang menjawab netral sebesar 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju dan setuju jika karyawan selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik di tempat kerja.

Di pernyataan tentang “saya dapat mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju 45,5%, setuju 51,5% dan menjawab netral 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir setuju jika karyawan dapat mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun.

Di pernyataan tentang “saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 57,6% dan menjawab setuju sebesar 42,4%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju jika karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan.

Di pernyataan tentang “saat sedang stres di tempat kerja, saya berusaha melakukan hal-hal yang positif” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 57,6% dan yang menjawab setuju sebesar 42,4%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju jika karyawan sedang stres di tempat kerja, karyawan harus melakukan hal-hal yang positif.

Di pernyataan tentang “saya tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 69,7%, setuju sebesar 27,3% dan yang

menjawab netral sebesar 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Katya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju jika karyawan tidak mudah putus asa saat mengalami kegagalan di dalam bekerja.

Di pernyataan tentang “saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 66,7%, setuju sebesar 27,3 dan yang menjawab netral sebesar 6%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Di pernyataan tentang “saya dapat merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42,4%, setuju sebesar 45,5% dan yang menjawab netral sebesar 12,1%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir setuju jika karyawan dapat merasakan apa yang dirasakan rekan kerja.

Di pernyataan tentang “saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami ditempat kerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 45,5% dan yang menjawab setuju 48,5%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir setuju jika karyawan terbuka kepada orang lain dalam hal pekerjaan.

Di pernyataan tentang “saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada rekan kerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39,4, setuju sebesar 48,5% dan yang menjawab netral sebesar 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir setuju jika karyawan mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada rekan kerja.

Di pernyataan tentang “saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 51,5%, setuju sebesar 45,5% dan yang menjawab setuju sebesar 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat setuju jika karyawan bisa mendamaikan konflik antara rekan kerja yang lain.

Di pernyataan tentang “saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 45,5%, setuju sebesar 51,5% dan yang menjawab netral sebesar 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir setuju jika karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa kecerdasan emosional karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah cukup baik apabila di pengaruhi beberapa faktor dan indikator

diantaranya seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

2) Deskripsi Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Hasil dari instrumen penelitian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan dari program SPSS *For Windows* Versi 21.00 dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6

Deskripsi Instrumen Penelitian Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1.	Saya memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode.	21 63,6%	12 36,4%	0 0%	0 0%	0 0%
2.	Hasil pekerjaan saya saat ini lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	24 72,7%	9 27,3%	0 0%	0 0%	0 0%
3.	Target kerja yang saya tetapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi.	17 51,5%	16 48,5%	0 0%	0 0%	0 0%
Kualitas kerja						
4.	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	18 54,6%	13 39,4%	2 6%	0 0%	0 0%
5.	Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.	16 57,6%	14 42,4%	0 0%	0 0%	0 0%
6.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	21 63,6%	12 36,4%	0 0%	0 0%	0 0%
Ketepatan Waktu						
7.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	13 39,4%	17 51,5%	3 9,1%	0 0%	0 0%
8.	Saya selalu menaati semua	25	8	0	0	0

	ketentuan jam yang ada dalam instansi.	75,8%	24,2%	0%	0%	0%
9.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.	25 75,8%	7 21,2%	1 3%	0 0%	0 0%
Efektivitas						
10.	Untuk mencapai efektivitas dalam bekerja, saya selalu hadir tepat waktu.	18 54,6%	15 45,4%	0 0%	0 0%	0 0%
11.	Saya telah melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti.	20 60,6%	13 39,4%	0 0%	0 0%	0 0%
12.	Saya selalu terinovasi dalam melakukan pekerjaan.	19 57,6%	13 39,4%	1 3%	0 0%	0 0%
Kemandirian						
13.	Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.	18 54,6%	14 42,4%	1 3%	0 0%	0 0%
14.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	17 51,5%	16 48,5%	0 0%	0 0%	0 0%
15.	Saya meminta bantuan kepada rekan kerja jika menghadapi kesulitan.	18 54,6%	13 39,4%	2 6%	0 0%	0 0%

Berdasarkan tanggapan 100% responden atas instrumen pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa PT.Mitra Usaha Karya Utama di kabupaten Ogan Komering Ilir menyatakan Bahwa “karyawan memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode” dengan posisi jumlah sangat setuju 63,6%, setuju sebesar 36,4%, maka mayoritas karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama Kabupaten Ogan Komering Ilir menyadari bahwa kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan target.

Pada pernyataan tentang “hasil pekerjaan saya saat ini lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu” dari 100% responden yang

menjawab sangat setuju sebesar 72,7% dan setuju sebesar 27,3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika pekerjaan yang dilakukan lebih baik dari sebelumnya.

Pada pernyataan tentang “ target kerja yang saya tetapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 51,5% dan setuju sebesar 48,5%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika target kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pada pernyataan tentang “saya selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas untuk menimalisir kesalahan dalam bekerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 54,6%, setuju sebesar 39,4% dan menjawab netral sebesar 6%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika setiap karyawan harus berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas.

Pada pernyataan tentang “saya dapat bekerja dengan cekatan dan tepat” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 57,6% dan setuju sebesar 42,4%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju bahwa setiap karyawan harus dapat bekerja dengan cekatan tepat.

Pada pernyataan tentang “ saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju 63,6% dan setuju sebesar 36,4%, maka

dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika karyawan harus menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Pada pernyataan tentang “seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju 39,4%, setuju sebesar 51,5% dan netral sebesar 9,1%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa seluruh pekerjaan dapat dikerjakan sesuai waktu yang di tetapkan.

Pada pernyataan tentang “saya selalu menaati semua ketentuan jam yang ada dalam instansi” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 75,8% dan setuju sebesar 24,2%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika setiap karyawan harus menaatin semua ketentuan jam kerja yang berlaku.

Pada pernyataan tentang “saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 75,8%, setuju sebesar 21,2% dan netral sebesar 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika karyawab tidak menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Pada pernyataan tentang “untuk mencapai efektivitas dalam bekerja, saya selalu hadir tepat waktu” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju 54,6%, dan setuju sebesar 45,4%, maka dapat

disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika untuk mencapai efektivitas dalam bekerja harus selalu hadir tepat waktu.

Pada pernyataan tentang “saya telah melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 60,6%, dan yang menjawab setuju sebesar 39,4%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika setiap karyawan harus melaksanakan tugas dengan seksama dan teliti.

Pada pernyataan tentang “saya selalu terinovasi dalam melakukan pekerjaan” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 57,6%, setuju 39,4% dan yang menjawab netral sebesar 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika karyawan selalu terinovasi dalam melakukan pekerjaan.

Pada pernyataan tentang “saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 54,6%, setuju sebesar 42,4%, dan menjawab netral 3%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Pada pernyataan tentang “saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 51,5% dan setuju sebesar 48,5%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika

karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemudian pada pernyataan tentang “saya meminta bantuan kepada rekan kerja jika menghadapi kesulitan” dari 100% responden yang menjawab sangat setuju sebesar 54,6%, setuju sebesar 39,4% dan yang menjawab netral 6%, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika saling membantu antar karyawan apabila menghadapi kesulitan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah cukup baik apabila dipengaruhi beberapa faktor dan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian di terapkan di tempat kerja maka kinerja karyawan akan lebih baik dari sebelumnya.

3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS *For Windows Versi 21* untuk variabel kecerdasan Emosional (X), Kinerja Karyawan (Y), Alat uji yang akan digunakan untuk menguji validitas instrumen pada penelitian kali ini yaitu Cronbach's Alpha.

1) Hasil Uji Validitas Variabel X (Kecerdasan Emosional)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Pada Variabel
Kecerdasan Emosional (X)

Instrumen Penelitian	r-hitung vs r-tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
X.1	0,674 > 0,2913	Valid
X.2	0,581 > 0,2913	Valid
X.3	0,141 < 0,2913	Tidak Valid
X.4	0,178 > 0,2913	Tidak Valid
X.5	0,621 > 0,2913	Valid
X.6	0,039 < 0,2913	Tidak Valid
X.7	0,321 > 0,2913	Valid
X.8	0,334 > 0,2913	Valid
X.9	0,434 > 0,2913	Valid
X.10	0,334 > 0,2913	Valid
X.11	0,457 > 0,2913	Valid
X.12	0,369 > 0,2913	Valid
X.13	0,547 > 0,2913	Valid
X.14	0,247 > 0,2913	Tidak Valid
X.15	0,397 > 0,2913	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Kecerdasan Emosional pada tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat 4 butir pernyataan yang dinyatakan gugur atau tidak valid yaitu pada indikator kesadaran diri nomor 3, pada indikator pengaturan diri pada nomor 4 dan 6, pada indikator keterampilan sosial pada nomor 14. Namun kuesioner tetap bisa diambil dalam penelitian ini dikarenakan dalam indikator kesadaran diri ada 3 item pernyataan hanya 1 item pernyataan yang tidak valid, pada indikator pengaturan diri ada 3 item pernyataan dan 2 item pernyataan yang tidak valid, pada indikator keterampilan sosial hanya 1 item pernyataan yang tidak valid. Maka

dapat dikatakan ketiga indikator tersebut tetap valid dan untuk pernyataan yang tidak valid hasilnya akan dibuang, maka didapatkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel kecerdasan emosional (X) berikut ini:

Instrumen Penelitian	r-hitung vs r-tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
X.1	0,674 > 0,2913	Valid
X.2	0,581 > 0,2913	Valid
X.5	0,621 > 0,2913	Valid
X.7	0,321 > 0,2913	Valid
X.8	0,334 > 0,2913	Valid
X.9	0,434 > 0,2913	Valid
X.10	0,334 > 0,2913	Valid
X.11	0,457 > 0,2913	Valid
X.12	0,369 > 0,2913	Valid
X.13	0,547 > 0,2913	Valid
X.15	0,397 > 0,2913	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 21.00

2) Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen Penelitian	r-hitung vs r-tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
X.1	0,276 > 0,2913	Tidak Valid
X.2	0,361 > 0,2913	Valid
X.3	0,687 > 0,2913	Valid
X.4	0,528 > 0,2913	Valid
X.5	0,125 < 0,2913	Tidak Valid
X.6	0,035 < 0,2913	Tidak Valid
X.7	0,312 > 0,2913	Valid
X.8	0,123 < 0,2913	Tidak Valid
X.9	0,293 > 0,2913	Valid
X.10	0,442 > 0,2913	Valid
X.11	0,547 > 0,2913	Valid
X.12	0,414 > 0,2913	Valid
X.13	0,208 > 0,2913	Tidak Valid

X.14	0,452 > 0,2913	Valid
X.15	0,495 > 0,2913	Valid

Sumber : Olahan Data dengan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan pada tabel 8 menunjukkan bahwa terdapat 5 butir pernyataan yang dinyatakan gugur atau tidak valid yakni pada indikator kuantitas kerja pada nomor 1, pada indikator kualitas kerja pada nomor 5 dan 6, pada indikator ketepatan waktu pada nomor 8, dan pada indikator kemandirian pada nomor 13. Namun indikator tetap bisa diambil dalam penelitian ini dikarenakan dalam indikator kuantitas kerja memiliki 1 item pernyataan yang tidak valid, pada indikator kualitas kerja memiliki 2 item pernyataan yang tidak valid, pada indikator ketepatan waktu 1 item pernyataan yang tidak valid, dan indikator kemandirian 1 item pernyataan yang tidak valid. Maka dapat dikatakan 4 indikator tersebut tetap valid dan untuk pernyataan yang tidak valid akan dibuang, maka didapatkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Instrumen Penelitian	r-hitung vs r-tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
X.2	0,361 > 0,2913	Valid
X.3	0,687 > 0,2913	Valid
X.4	0,528 > 0,2913	Valid
X.7	0,312 > 0,2913	Valid
X.9	0,293 > 0,2913	Valid
X.10	0,442 > 0,2913	Valid
X.11	0,547 > 0,2913	Valid
X.12	0,414 > 0,2913	Valid
X.14	0,452 > 0,2913	Valid
X.15	0,495 > 0,2913	Valid

Sumber : Olahan Data dengan SPSS Versi 21.00

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah metode pengujian *Cronbach,s Alpha* menggunakan batasan 0.06 bearti reliabel.

Tabel 9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pada Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,768	,768	15

Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 21.00

Hasil uji reliabelitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,768. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *Reliable* karna mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,747	,741	15

Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 21.00

Hasil uji reliabelitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,747. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

pernyataan dalam kuesioner ini *reliable* karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

4. Hasil Pengujian Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya, maka dilakukan perhitungan uji normalitas dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S).

Hasil uji normalitas data dengan bantuan SPSS *For Windows* Veri 21.00 untuk variabel Kecerdasan Emosional (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) , akan di sajikan pada tabel 11 berikut :

Tabel 11
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		X	Y
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67,61	68,67
	Std. Deviation	4,107	3,722
Most Extreme Differences	Absolute	,190	,219
	Positive	,131	,122
	Negative	-,190	-,219
Kolmogorov-Smirnov Z		1,089	1,261
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186	,083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Olahan Data dari SPSS versi 21.00

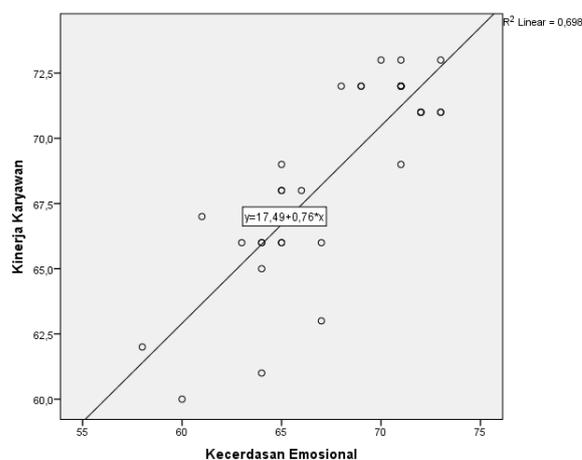
Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data residual nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel Kecerdasan emosional (X) sebesar 0,186, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,083. Jadi nilai signifikansi variabel menghasilkan lebih besar dari pada α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Adapun untuk pengujian yakni menggunakan grafik *Scatterplot*, dengan bantuan program SPSS untuk mengelola datanya. Data dinyatakan mempunyai hubungan linear bersifat positif apabila titik-titik dalam plot pencar antara X dan Y menghasilkan slot positif atau bergerak beriringan.

Gambar 2

Grafik Scatterplot X terhadap Y



Sumber : Olahan Data Denagn SPSS Versi 21.00

Dilihat dari gambar 2 grafik *scatterplot*, bahwa kedua variabel memiliki hubungan linier, hal ini ditunjukkan dengan titik-titik yang membentuk arah garis lurus dari kiri ke kanan atas. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan linier terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk melihat apakah varian populasi data antara dua kelompok atau lebih data memiliki varian yang sama atau berbeda. Pengujian ini menggunakan statistik uji *Levene*. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu :

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data dinyatakan homogen. Sedangkan bila nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data dinyatakan tidak homogen.

Tabel 12
Test of Homogeneity of Variances

KECERDASAN EMOSIONAL (X)			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,731	1	64	,396

Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 21.00

Data hasil tabel diatas, setelah dilakukan pengujian homogenitas pada program SPSS, diketahui nilai signifikannya sebesar $0,396 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data diatas dinyatakan homogen.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS

For Windows versi 21.00, akan disajikan pada tabel 13 berikut:

Tabel 13
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,492	6,060		2,886	,007
1 KECERDASAN EMOSIONAL	,757	,089	,835	8,460	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 21.00

Nilai koefisien regresi linier sederhana variabel Kecerdasan Emosional (X) adalah sebesar 8,460 artinya pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir, adalah sebesar 8,640 (86,40%) artinya Kecerdasan Emosional PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 84,60%. Sebaliknya jika Kecerdasan Emosional Karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir rendah, maka dapat menurun Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut sebesar 84,60%.

6. Uji Hipotesis

a. Hasil Pengujian Hipotesis t (Uji Parsial)

Nilai t-tabel dengan $\alpha = 5\%$, nilai df $(n-1) = 33-2=31$, sebesar 1,69552 maka dapat diperhitungkan hipotesis t untuk masing-masing variabel tersebut.

Tabel 14
Hasil Pengujian Hipotesis t (uji parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,492	6,060		2,886	,007
	X	,757	,089	,835	8,460	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh t-hitung variabel Kecerdasan Emosional (X) sebesar 8,460 berarti nilai t-hitung > t-tabel sebesar 1,695 dan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,000 berarti sig t $(0,000) < \alpha (0,05)$, maka menolak H_0 dan Menerima H_a , sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

b. Hasil Pengujian Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinan dilihat dari nilai *R Square* (R^2). Jika nilai *R Square* sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan

untuk mengetahui variabel bebas, yaitu Kecerdasan Emosional (X) secara Persial atau satu arah terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Laryawan (Y) karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir, dapat dilihat pada tabel 15:

Tabel 15
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,688	2,07900

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 21.00

Nilai *R square* (koefisien determinan) adalah sebesar 0,835 (83,5%), bearti bahwa Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir, dapat dijelaskan oleh Kecerdasan Emosional (X) sebesar 83,5% sedangkan selebihnya 16,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan tabel 15 diatas, diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,688, artinya menunjukkan ada pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah sebesar 0,688 (68,8%) artinya jika Kecerdasan Emosional secara persial atau satu arah tinggi, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir sebesar 68,8%.

C. Pembahasan dan Penelitian

Dalam penelitian ini, memiliki 33 responden yang dibagikan kuesioner, kuesioner tersebut terdiri dari 15 item pernyataan untuk Kecerdasan Emosional (X) dan 15 pernyataan untuk Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini melakukan perhitungan dengan program SPSS Versi 21.00 dan menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diketahui nilai signifikansinya $t_{hitung} = 8,460$ sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai signifikansinya $0,000 < 0,08$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan *Adjusted R Square* sebesar 0,688 (68,8%), artinya jika Kecerdasan Emosional secara persial atau satu arah tinggi, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Dari uji koefisien determinan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel, faktor pendukung yang digunakan dalam penelitian ini sudah mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang baik dan teratur dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sangat dibutuhkan bagi karyawan karna dengan menimbulkan dampak yang baik bagi diri individu maupun perusahaan, bagi individu adalah dapat menambah motivasi untuk bekerja menjadi ibadah, bagi perusahaan adalah untuk dapat mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan Menurut Veithzal Rivai dan Jaya dkk adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan etika. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu melalui beberapa langkah. Langkah awal yaitu mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja. Selanjutnya menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan).³²

Dapat disimpulkan bahwa kinerja atau hasil kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan, sebab hasil kerja yang baik dapat menimbulkan dampak yang baik untuk individu dan perusahaan, dengan adanya hasil kerja mampu mendorong seseorang individu dalam melakukan sesuatu dengan baik guna memperoleh sebuah karya atau produk yang maksimal sehingga mampu membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

³² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h.90.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan regresi $Y = 2,757 + 17,22 X$, yang mana koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain apabila kecerdasan emosional semakin baik maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat. Di lihat dari uji t ada pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan t-hitung sebesar 8,460 dan t-tabel sebesar 1,695 dan nilai signifikasi t (sig t) sebesar 0,000 berarti $\text{sig t} (0,000) < \alpha (0,05)$ jadi berarti nilai t-hitung $>$ t-tabel. Maka hipotesis penelitian diterima yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Dari hasil uji determinan (R^2) diperoleh *R Square* (0,835), hasil ini menunjukkan bahwa 83,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang terdiri dari beberapa dimensi yakni kesadaran diri

(*self awerenes*), pengaturan diri (*self managemen*), motivasi (*motivation*), empati (*relationship managemen*) dan keterampilan sosial (*sosial skills*). Sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin berguna bagi PT.Mitra Usaha Karya Utama di Kabupaten Ogan Komering Ilir untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bagi Program Studi Manajemen Dakwah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT.Mitra Usaha karya Utama, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah selalu mendekati diri kepada Tuhan Yang Maha Esa serta selalu menghadirkan Allah SWT disetiap aktivitas kita, karena sikap optimis, percaya diri, yakni akan mampu membentuk keyakinan kita kepada Rabb pencipta kita.
2. Dalam keadaan sedang bekerja hendaknya disertai dengan kemampuan mengendalikan diri, mengenali pola untuk mengatur manajemen kerja, sehingga harapan untuk bekerja lebih baik dapat terlaksana dan keluarga pun dapat merasakan hasil baik dari kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas, dan kerja tuntas yang telah dilakukan selama bekerja.
3. Bagi Prodi Manajemen Dakwah, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan keilmuan bagi prodi untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang lebih baik dan efisien.