

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN GUDANG BAHAN BAKU PT SINTA PRIMA
FEEDMILL CILEUNGI
BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
AGUNG WICAKSONO
NIM: 2013521582

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Nilai Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Bagian Gudang PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi Bogor. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk

mengetahui pengaruh variabel nilai pelanggan dan kualitas pelayanan terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi Bogor. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan suatu perusahaan industri dibidang pakan ternak untuk meningkatkan mutu kerjadan mengatasi persaingan yang ketat di dunia usaha sekarang ini.

Penelitian dilakukan di PT Sinta Prima Feedmill dengan mengambil 50 karyawan sebagai sampel penelitian yang menggunakan metode *Accidental Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu-waktu sampai jumlah sampel (quota) yang diinginkan terpenuhi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian gudang PT Sinta Prima Feedmill, pengambilan data dilakukan dengan kuisioner dengan lima skala penelitian dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian, serta analisis regresi sederhana pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian maka kepemimpinan harus di tingkatkan dan kecerdasan emosional tetap di pertahankan maka kinerja karyawan akan melebihi yang diharapkan artinya karyawan akan sangat merasa nyaman dalam mengeluarkan potensi terbaiknya dengan arahan dan bimbingan pemimpin dalam meningkatkan hasil kerjanya.

Kata kunci :

Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kinerja.



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasapenulispanjatkankehadiratTuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nyama karsipidengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PT SINTA PRIMA FEEDMILL”** ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi ini jugatidak lepas dari adanyacampur tangan pihak lain yang dengantulusikhlas danrela mengorbankanwaktudan pikiran untuk membimbing penulissampai penulisskripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu penulisingin mengucapkanterimakasih kepada:

1. Mursida Kusuma W, SE, MM, selaku pembimbing (1) yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Rr. Titin Maidarti, S.E., MM, selaku pembimbing (2) yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Yoyo Indah Gunawan, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak., selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan staf PT Sinta Prima Fedmill yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Civitas Akademika STIE IPWIJA (Dosen dan karyawan).
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
8. Kedua orang tuaku Ayah Supriyatno dan Ibu Teguh Setiyati yang senantiasamemberikan dukungan, do’adandoronganseangat yang tak pernah usai.
9. Adik (Bintang Aprilio P) yang senantiasamemberikan do’adandoronganseangat.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

10. Semuapihak yang tidak dapat disebut kansatupersatu yang jugaturutmembantubaiksecaralangsungmaupuntidaklangsungdalampenyusanpenulisanilmiahini.

Semogabantuan yang bapak, ibu, danrekan-rekanberikanmendapatkanimbalandari Allah SWT.Aamiin.

Namunpenulisenyadaribahwaskripsiini masihjauhdarisempurna, meskipunpenuliste lahberusaha semaksimalmungkinuntukmenyelesaikannya, untukitu saran dankritik yang sifatnyamebangunsangatpenulisharapkan.Semogahasilskripsiinidapatmemberim anfaatbagipenulissendiridanpihaklain yang membutuhkannya.

Jakarta, 1 Agustus 2017

Penulis,

Agung Wicaksono



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Konsep Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kepemimpinan.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2 Teori – Teori Kepemimpinan.....	13
2.1.2.3 Tipe – Tipe Kepemimpinan.....	15



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.2.4 Fungsi Kepemimpinan.....	17
2.1.3 Kecerdasan Emosional.....	19
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	19
2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	20
2.1.3.3 Komponen Kecerdasan Emosional.....	21
2.1.4 Kinerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.1.4.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.5 Penilaian Kinerja.....	28
2.1.4.6 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	29
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	33
2.4 Hipotesis Penelitian.....	35
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 Desain Penelitian.....	37
3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian.....	38
3.3.1 Definisi Operasional.....	38
3.3.2 Indikator Variabel Penelitian.....	40
3.4 Metode Penentuan Sampel.....	42



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.4.1	Populasi	39
3.4.2	Sampel.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6	Metode Analisis Data.....	45
3.6.1	Uji Validitas.....	45
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	47
3.6.3	Uji Normalitas.....	47
3.6.4	Uji Linieritas.....	48
3.6.5	Uji Regresi.....	48
3.6.6	Uji Hipotesis.....	51
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Data dan Profil Objek Penelitian.....	53
4.1.1	Data dan Profil Perusahaan.....	53
4.2	Hasil Penelitian dan Analisa Pembahasan.....	55
4.2.1	Metode Pengujian Instrumen.....	61
4.2.1.1	Analisis Validitas.....	61
4.2.1.2	Analisis Reliabilitas.....	65
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.2.1	Uji Normalitas.....	67
4.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
4.2.3.1	Variabel yang Paling Dominan.....	70
4.2.4	Pengujian Hipotesis.....	71
4.3	Rangkuman Hasil Penelitian.....	71



BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan.....	81
5.2.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	113



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel	Halama n
3.1 Tabel Indikator Penelitian.....	40
4.1 ...	56
Tabel responden berdasarkan jenis kelamin.....	
4.2 Tabel responden berdasarkan usia.....	57
4.3 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	58
4.4 Tabel responden berdasarkan status pekerjaan.....	60
4.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	62
4.6 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	63
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	64
4.8 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	65
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	66
4.10 Hasil Uji Regresi.....	69
4.11 .	70
4.12 Variabel Yang Paling Dominan.....	74
4.13 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F).....	76
Koefisien Determinasi (R^2).....	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar	
2.3	KerangkaPemikiran..... 34
3.2	Desain Penelitian..... 38
4.1	UjiNormalitas (histogram)..... 67
4.2	UjiNormalitas (normal plot)..... p- 68





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Responden	86
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden X_1	93
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Responden X_2	95
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden Y	97
Lampiran 5	Tabel nilai r Product Moment	99
Lampiran 6	Output SPSS Karakteristik Responden	100
Lampiran 7	Output SPSS Uji Validitas	102
Lampiran 8	Output SPSS Uji Reliabilitas	104
Lampiran 9	Output SPSS Uji Normalitas	108
Lampiran 10	Output SPSS Uji Regresi	109
Lampiran 11	Kartu Bimbingan	112

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Schein dalam Mangkunegara (2011:23).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Handoko (2003:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Bernardin (2003:143) dalam Sudarmanto (2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan



yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Lewa dan Subowo, (2005:129) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Salah satu tantangan terbesar dari seorang pemimpin adalah bagaimana dia mampu menggerakkan bawahannya secara sadar dan penuh kesukarelaan dalam menjalankan segala perintah yang dia berikan demi kepentingan kelompok atau organisasinya. Namun seringkali kita jumpai dimana pemimpin yang hanya memberi arahan atau perintah tanpa melihat kondisi bawahannya dimana dia menjalankan kekuasaan mutlak hanya demi kepentingan yang dia inginkan tercapai.

Dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Namun, salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ada yang paling penting yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan adalah kualitas emosional. Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi, namun juga kemampuannya menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional.

Goleman (2009:104) penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan-emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kemampuan intelektual. Sebuah penelitian lain menyebutkan bahwa kemampuan intelektual hanya memberikan kontribusi 20% dari kesuksesan hidup seseorang. Selebihnya bergantung pada kecerdasan emosi dan sosial dari orang yang bersangkutan. Iman (2004:87). Karyawan yang memiliki keterampilan dalam kecerdasan emosional akan mampu membaca perasaan orang lain.

Para pemimpin besar menggerakkan kita, mereka membangkitkan semangat dan menginspirasi yang terbaik dalam diri kita ketika kita berubah menjelaskan mengapa visi, atau ide-ide yang hebat, tetapi sesungguhnya realitanya sangatlah



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

mendasar: para pemimpin besar bekerja melibatkan emosi. Daniel Goleman (2004:1).

Pemimpin selalu memainkan peran emosi yang primordial. Tidak diragukan bahwa para pemimpin yang orisinal entah dia ketua suku atau kepala adat mendapatkan kedudukan karna kemampuan mereka menggerakkan emosi. Didalam sejarah manapun, pemimpin kelompok manusia adalah seorang yang menjadi tumpuan dalam mencari kepastian dan kejelasan dalam ketika menghadapi ketidakjelasan atau ketika ada tugas yang yang harus di lakukan.

Tugas emosi pemimpin ini bersifat primal dalam dua artian tugas: Tugas emosi ini merupakan tindakan yang penting dan orisinal sekaligus paling penting dari kepemimpinan dalam mencapai keberhasilan bersama. Daniel Goleman (2004:5).

Tentu kunci dari primal leadership ini bekerja demi kebaikan dan keuntungan semua orang terletak pada kompetensi kecerdasan emosional sang-pemimpin: bagaimana pemimpin bisa menangani dirinya sendiri dan relasi relasinya. Pemimpin yang memaksimalkan manfaat primal leadership akan menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar.

Siapa pun orang yang menjadi pemimpin emosi, ia cenderung berbakat untuk bertindak sebagai “penarik” limbik, menarik keluar suatu daya palpabel pada otak emosi orang-orang sekitarnya. Sebagai contoh, perhatikan aktor/aktris berbakat sedang beraksi, dan amati bagaimana dia mudah menarik penonton dalam orbit emosinya. Entah dia memamerkan penderitaan yang luar biasa akibat pengkhianatan ataupun kemenangan besar. Daniel Golemann (2004:10).



Dengan banyaknya para kompetitor pesaing dalam industri sejenis membuat PT Sinta Prima Feedmill melakukan pembenahan dengan melakukan sinergi yang lebih kuat antar karyawan dengan para pemimpinnya karna tidak di pungkiri pemimpin yang mampu menguasai emosi para karyawannya dapat mengarahkan karyawannya dalam mencapai target pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

PT Sinta Prima Feedmil sendiri adalah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi pakan ikan dan unggas dimana memiliki beberapa departemen di dalamnya dan diantara beberapa departemen di dalamnya departemen “Gudang Bahan Baku” menjadi yang terdepan dalam penerapan sinergi antara karyawan dan pemimpinnya dimana mengkesampingkan jarak antara karyawan dan para atasannya.

Bedasarkan uraian diatas penulis membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill”**

1.2 Perumusan Masalah

Bedasarkan permasalahan di atas maka dapat di ambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmiil Cileungsi?

3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuandalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna untuk memperkaya ilmu pengetahuan penulis, khususnya tentang pemasaran, serta mendapatkan dan menambah wawasan penulis tentang penelitian yang di teliti.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai media untuk analisis kekurangan dari mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja melalui hasil penelitian ini dan dapat dijadikan



sebagai bahan informasi yang dapat dipertimbangkan perusahaan khususnya pihak manajemen klinik dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai kualitas peningkatan pelayanan dan mempertahankan kepuasan pasien, sehingga dapat memberikan pelayanan seoptimal mungkin. .

3. Bagi Akademik

Bagi kalangan akademis atau penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi perpustakaan terutama bagi para peneliti dan mahasiswa sehingga penelitian ini dapat dijadikan studi literatur untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang paparan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, Operasionalisasi Variabel, populasi, sampel, metode sampling, dan metode pengumpulan data serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi tentang obyek penelitian, analisi data dan pembahasannya sehingga dapat diketahui hasil analisa yang diteliti mengenai hasil pembuktian hipotesis.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran dari pembahasan penelitian kepada pihak-pihak terkait mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet (2003:6) mendefinisikan “manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Baru-baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, menyelesaikan sesuatu melalui 10 orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer.

Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen, menurut Richard L. Daft (2003:6) manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Gary Dessler (2003:5).

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa semua “manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian” Henry Fayol (2010:179). Inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010 : 180):



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
2. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
3. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagaimana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi.
4. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan

seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sudarmanto (2009:133).

Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.1.2.2 Teori–Teori Kepemimpinan

Wursanto (2002:197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

- a. Teori Sifat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

b. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

c. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

d. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

e. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

2.1.2.3 Tipe–Tipe Kepemimpinan

Siagian (2010:27) menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

a. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari ilahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik

mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

b. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

c. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya

d. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

e. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

1. Bersikap selalu melindungi
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
3. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
4. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
5. Melakukan pengawasan yang ketat.

2.1.2.4 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

b. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

c. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

d. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapnya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan

e. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memerikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Konsep ini muncul dari beberapa pengalaman, bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi saja tidak cukup untuk menghantarkan orang menuju sukses. Pengembangan kecerdasan emosional, orang-orang sukses selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi juga memiliki stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, mampu mengendalikan stress, tidak mudah putus asa, dan lain-lain. Pengalaman-pengalaman demikian memperkuat keyakinan bahwa di samping kecerdasan intelektual juga ada kecerdasan emosional.



Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah mereka yang mampu mengendalikan diri (mengendalikan gejolak emosi), memelihara dan memacu motivasi untuk terus berupaya dan tidak mudah menyerah atau putus asa, mampu mengendalikan dan mengatasi stress, mampu menerima kenyataan.

Goleman dalam Wahyuningsih (2004:27) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotional and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Menurut Goleman dalam Mar'at (2009:172), bahwa dalam penelitian di bidang psikologi anak telah dibuktikan bahwa anak-anak yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan lebih percaya diri, lebih bahagia, populer, dan sukses di sekolah. Mereka lebih mampu menguasai emosinya, dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, mampu mengelola stress dan memiliki kesehatan mental yang baik. Anak dengan kecerdasan emosi yang tinggi dipandang oleh gurunya di sekolah sebagai murid yang tekun dan disukai oleh teman-temannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman ada dua faktor antara lain:

1. Faktor Internal.

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi: 1) Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosional. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan. Goleman dalam Utami (2009:75).

2.1.3.3 Komponen Kecerdasan Emosional

Lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) menurut Goleman dalam Mar'at (2009 :170) yaitu:

1. Mengenali emosi

Mengenali emosi diri yaitu mengetahui apa yang dirasakan seseorang pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan

kepercayaan diri yang kuat. Semakin tinggi kesadaran diri, semakin pandai dalam menangani perilaku negatif diri sendiri Mar'at(2009:170-171).

2. Mengelola emosi

Menjaga emosi sangat diperlukan untuk menjaga kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dan meningkat dengan drastis dapat mengganggu dan berakibat negatif terhadap kestabilan emosional seseorang. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tidak akan dengan mudah larut kedalam perasaan. Ketika kebahagiaan datang, mereka tidak akan mengungkapkan dengan berlebihan, begitu juga kesedihan datang, mereka dapat meredam dan tidak ikut larut dalam kesedihan tersebut.

3. Motivasi diri

Motivasi merupakan salah satu hak yang penting dalam kehidupan manusia, begitu juga dengan pendidik yang berkeinginan untuk dapat memunculkan motivasi pada diri siswa. Peserta didik dengan tingkat kecerdasan tinggi tetapi kurang mendapat motivasi, juga akan berpengaruh terhadap prestasi yang kurang maksimal. Prestasi akan baik jika diikuti dengan motivasi yang kuat pula.

4. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan mengenali emosi orang lain (empati) adalah merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyalurkan diri dengan bermacam - macam orang.

Ciri - ciri empati adalah sebagai berikut:

- a. Ikut merasakan, yaitu kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain.
 - b. Dibangun berdasarkan kesadaran sendiri, semakin kita mengetahui emosi diri sendiri maka semakin terampil kita membaca emosi orang lain.
 - c. Peka terhadap bahasa isyarat, karena emosi lebih sering diungkapkan melalui bahasa isyarat.
 - d. Mengambil pesan yaitu adanya perilaku content.
 - e. Kontrol emosi yaitu menyadari dirinya sendiri berempati sehingga tidak larut. Uraian di atas menerangkan bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan empati tinggi mampu lebih dapat merasakan dan memahami perasaan orang lain, mampu menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyesuaikan diri dengan orang lain.
5. Membina hubungan Dalam rangka membangun hubungan sosial yang harmonis, maka harus memperhatikan identitas diri dan kemampuan berkomunikasi. Jadi, keterampilan sosial merupakan seni mempengaruhi orang lain.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang Mangkunegara (2008:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasilkerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 6),terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi,dalam melaksankan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk ,kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasiharus menciptakan lingkungan internal



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2006:122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antaralain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan

serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain - lain. minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006:378), antara lain sebagai berikut.

- (1) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (2) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- (4) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.
- (5) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

2.1.4.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009:103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- 1) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
- 2) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
- 3) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
- 4) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
- 5) Mempersiapkan diri dan data - data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

2.1.4.5 Penilaian Kinerja

Menurut R. Wayne Mondy (2008:257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Menurut Wirawan (2009:11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai-(apraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik

untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik.

2.1.4.6 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2004:224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
3. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
4. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
6. Ketidakkuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

7. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
8. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
9. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
10. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
11. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan perbandingan untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

Penelitian yang di lakukan Sri Murgiyati yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri dengan metode analisis linier sederhana dan linier berganda, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri

Dari hasil analisis diperoleh bahwa hipotesis yang di ajukan dalam penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*Simple Random Sampling*”. Penentuan sampel yang memenuhi syarat untuk diambil dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Gay dalam Umar¹¹ yang menyatakan bahwa ukuran minimum untuk sampel yang dapat diterima berdasarkan rancangan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif korelasional minimal sebesar 30 subjek dan 10% populasi. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 orang (59,5%) dari 168 orang.

Kemudian penelitian dari Ratna Murida, Muklis Yunus, Amri dalam penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Terhadap Kinerja dengan sampel dari seluruh pegawai sekertariat aceh, dengan “metode by probability sampling technique” dengan jumlah responden 123 orang.

Dari hasil analisa di peroleh bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosional dan budaya kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadapm kinerja pegawai sekertariat aceh

Kemudian penelitian dari Vera Parlinda, M.Wahyudin (2009)Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Tetapi Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayitno (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja karyawan. (Studi pada PT. Hai International Wiratama Indonesia).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan maka disusunlah kerangka berpikir dari penelitian ini dalam gambar berikut :

Dalam sumber daya manusia di perlukan adanya faktor pemimpin yang tidak hanya dapat memberikan tugas pada karyawannya tetapi, juga mampu mempengaruhi karyawan secara emosional “ menarik emosi karyawan dalam kendalanya” karna tanpa di sadari ketika karywan telah tertarik secara pikiran dan emosional akan lebih mudah meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan tersebut.

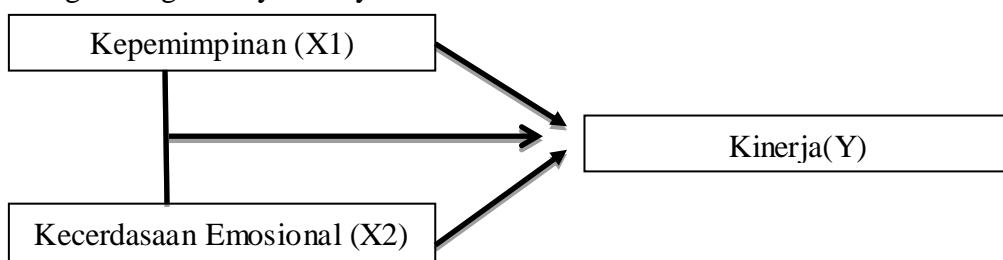
Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2004:512).

Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat lima indikator yang umum digunakan yaitu :

1. Indikator kinerja input. Indikator kinerja input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM informasi, serta kebijakan.
2. Indikator kinerja output, Indikator kinerja output merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun nonfisik.
3. Indikator kinerja outcome. Indikator kinerja outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya penyelenggaraan kegiatan pada jangka waktu menengah.
4. Indikator kinerja manfaat. Indikator kinerja manfaat yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. kinerja dampak. Indikator kinerja dampak merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Bila seorang pemimpin mampu menggerakkan karyawan secara fisik dan pikiran berarti dia telah mampu menjadi seorang pemimpin maupun pengayom bagi bawahannya, yang mampu menempatkan posisi yang fleksibel di tengah-tengah karyawannya.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2005:82) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan landasan teori, maka dapat diajukan suatu hipotesis yang masih memerlukan pengujian untuk membuktikan kebenarannya, yaitu :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi.
2. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel penelitian adalah kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan gudang bahan baku PT Sinta Prima Feedmill. Dengan objek penelitian adalah karyawan *Gudang Bahan Baku PT. Sinta Prima Feedmill* Alamat Jl Raya Narogong km.18, Kp Rawahingik, Limus Nunggal Cieungsi 16820 Bogor, Jawa barat dengan waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dari Mei 2017 – Juli 2017.

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahulu	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■			

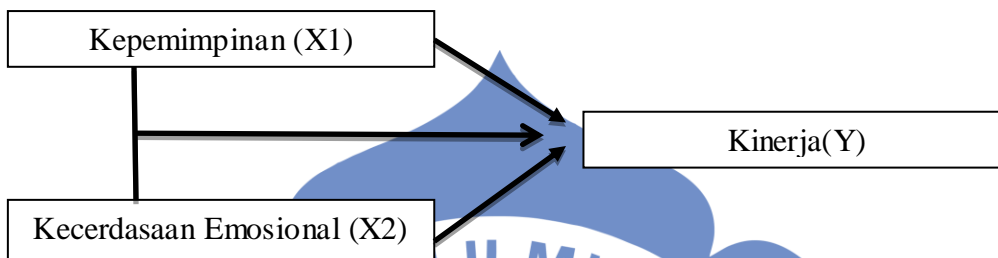
5	Penyusunan Laporan											
---	-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.2 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Sugiyono (2011:2) mengemukakan sebagai berikut:

“Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis”.

Penelitian ini adalah suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap fenomena-fenomena dalam kinerja karyawan bagian gudang bahan baku PT Sinta Prima Feedmill dalam bentuk pengumpulan data awal. Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan. Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, maka **desain penelitian** sebagai model konstelasi penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mencakup penjelasan sebagai berikut :

1. X1 adalah variabel bebas Kepemimpinan.
2. X2 adalah variabel bebas Kecerdasaan Emosional.
3. Y adalah variabel terikat Kinerja.

3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

3.3.1 Definisi Operasional

X₁ : Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan untuk mengerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum bila perlu, serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien Mulyasa (2004:107).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

X₂ : Kecerdasan Emosional yaitu Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial Goleman(2009:512). Goleman (2009:59) mengungkapkan 5 (lima) wilayah kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu :

1. Mengenali Emosi Diri
2. Mengelola Emosi
3. Memotivasi Diri Sendiri
4. Mengenali Emosi Orang Lain
5. Membina Hubungan

Y : Di dalam buku Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia LAN (2003:259), penilaian kerja adalah salah satu tahapan penting dalam siklus pembangunan sumber daya manusia, baik di sektor publik maupun swasta. Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan readable, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk

mengukur kinerja individu seorang pegawai. Substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur, yaitu meliputi:

1. Prestasi Kerja (Achievement)

Yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian (skill)

Yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya

3. Perilaku (attitude)

Yaitu sikap atau tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam tugas-tugasnya. Perilaku disini mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

4. Kepemimpinan (leadership)

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk dalam hal pengawasan.

3.3.2 Indikator Variabel Penelitian

Tabel 3.1

Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan	Kejujuran	1. Pekerja menjadikan dirinya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

(X ₁) (Mulyasa2004:107)		sebagai panutan
	Toleransi	2. Pekerja mempercayai dirinya untuk bersikap netral
	Motivasi	3. Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan
	Komunikatif	4. Kemampuan untuk komunikasi dengan baik
Kecerdasan emosional (X ₂) (Goleman 2009 :59)	Mengenal Emosi	1. Karyawan peka terhadap kondisi sekitar 2. Karyawan mampu mengukur tingkat emosional diri
	Mengenalisa Emosi Orang Lain	3. Karyawan memiliki rasa empati yang kuat 4. Karyawan mengetahui kadar emosi sesama temannya
	Mengelola emosi	5. Karyawan mampu mengelola stres
	Memotivasi diri senidri	6. Karyawan mampu membangkitkan semangatnya dalam pekerjaan 7. Karyawan memiliki trgaet pekerjaan yang tinggi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Membina hubungan	8. Karyawan mampu Berkomunikasi dengan sesama karyawan lain
Kinerja(Y) (LAN, 2003:259).	Prestasi kerja (Achievement)	1. Penilaian yang terbuka antar karyawan 2. Tidak ada keberpihakan dalam penilaian karyawan
	Keahlian (skill)	3. Karyawan mampu menguasai bidang kerjanya dengan baik
	Perilaku (attitude)	4. Karyawan mampu menjaga sikap dan tingkah laku selama bekerja di dalam perusahaan
	Kepemimpinan (leadership)	5. Karyawan mampu menjadikan dirinya contoh baik bagi karyawan lain

3.4 Metode Penentuan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang dimaksud untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai sejumlah subjek atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama. Mulyanto dan Wulandari (2010:19).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian gudang bahan baku PT Sinta Prima Feedmill. Mengingat keterbatasan peneliti untuk menjangkau keseluruhan populasi, maka peneliti hanya meneliti sebagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai subyek penelitian, atau yang dikenal dengan nama sampel.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut Mulyanto dan Wulandari (2010:103).

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Accidental Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu – waktu sampai jumlah sampel (quota) yang diinginkan terpenuhi. Siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik sesuai usia, tingkat pendidikan dan status pekerjaannya maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel dan penyebaran kuesioner dihentikan setelah diperoleh 50 sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Jika di lihat dari pengertian teknik pengumpulan data menurut ahli metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (statement) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian (Gulo, 2007 : 110). Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Mengadakan penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukanteknik sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang teliti.

b. Wawancara

Suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pejabat perusahaan yang berwenang atau bagian yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya sehingga tidak menyimpang dari topik yang dibahas.

c. Kuesioner

Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum dari responden, serta satu set pertanyaan secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis, guna mendapatkan data-data primer, dianalisis dan ditarik kesimpulan.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dimaksudkan sebagai cara untuk mendapatkan landasan teori yang dapat dijadikan pedoman dalam membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek, yaitu dilakukan dengan cara :

- a. Membaca literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
- b. Membaca buku-buku, catatan-catatan kuliah serta tulisan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode *deskriptif*, yaitu melalui proses penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. (Sugiyono 2005:86).

Instrument pertanyaan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel, yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum dalam skala likert dibawah ini :

Table Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sts (Sangat Tidak Setuju)	1
Ts (Tidak Setuju)	2
R (Ragu)	3

S (Setuju)	4
Ss (Sangat Setuju)	5

Sumber : Sugiyono (2005 : 88)

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Lerbin R (2005:12) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir, dengan rumus Pearson Moment adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \cdot \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum Xi$ = Jumlah skor item

$\sum Yi$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Selanjutnya, dihitung dengan Uji-t dengan rumus : $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Distribusi (Tabel t) untuk tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) Kaedah Keputusan : jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti tidak valid. Untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window*, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas. Suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,300 dengan tingkat kesalahan 5 persen.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya terhadap skor jawaban tiap item dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan menunjukkan sejauh mana pengukuran itu memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama mengenai kemantapan, keandalan/ stabilitas dan keadaan tidak berubah dalam waktu pengamatan pertama dan selanjutnya. Instrumen reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabel dilakukan secara eksternal dengan test-retest yaitu dengan cara mencobakan instrument yang sama dua kali pada responden yang sama dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien positif dan signifikan maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Pengukuran reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan SPSS for windows dilihat dari koefisien Alfa Cronbach. Nilai batasan yang digunakan untuk menilai



sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60. hal ini dapat dikatakan reliabel. Sugiyono (2005:87).

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS for Windows. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$. Sugiyono (2005:83).

3.6.4 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Asumsi ini menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus. Jadi peningkatan atau penurunan kuantitas di satu variabel, akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Uji linieritas pada data ini dilakukan menggunakan uji *test for linearity* dengan bantuan program SPSS version 16.0 for Windows. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan nilai $p < 0,05$ dan *test for linearity* $p > 0,05$. Sugiyono (2005:62).

3.6.5 Uji Regresi

Regresi digunakan untuk menentukan sifat-sifat dan kekuatan hubungan antara dua variabel serta memprediksi nilai dari suatu variabel yang belum diketahui dengan didasarkan pada observasi masa lalu terhadap variabel tersebut dan variabel-variabel lainnya. Selanjutnya dalam regresi kita akan mengembangkan persamaan estimasi (*estimating equation*), yaitu rumus matematika yang menghubungkan variabel-variabel yang diketahui dengan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

variabel-variabel yang tidak diketahui. Setelah dipelajari pola hubungannya, kemudian kita dapat mengaplikasikan analisis korelasi (*correlation analysis*) untuk menentukan tingkatan dimana variabel-variabel tersebut berhubungan. Kesimpulannya, analisis korelasi mengungkapkan seberapa benar persamaan estimasi sebenarnya menggambarkan hubungan tersebut.

Lebih lanjut Levin & Rubin mengatakan bahwa: “ Kita sering menemukan hubungan sebab akibat antar variabel-variabel; yaitu variabel bebas ‘menyebabkan’ variabel tergantung berubah. Sekalipun demikian mereka melanjutkan bahwa: “penting untuk kita perhatikan bahwa yang kita anggap hubungan (*relationship*) yang ditemukan melalui regresi sebagai hubungan asosiasi (*relationship of association*) tetapi tidak selalu harus sebab dan akibat (*cause and effect*). Kecuali kita mempunyai alasan-alasan khusus untuk percaya bahwa (perubahan pada) nilai – nilai variabel tergantung disebabkan oleh nilai – nilai variabel (variabel) bebas; jangan menyimpulkan (*infer*) hubungan sebab akibat dari hubungan yang ditemukan dalam regresi. Karena Levin & Rubin dalam mendefinisikan regresi juga menggunakan istilah “analisis korelasi”, maka sebaiknya dalam bagian ini penulis perlu menjelaskan perbedaan antara regresi dan korelasi. Menurut Gujarati (2009:20), analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (*strength*) atau tingkatan (*degree*) hubungan linier (*linear association*) antara dua variabel. Untuk mengukur kekuatan hubungan linier ini digunakan koefisien korelasi. Sebaliknya dalam regresi kita tidak melakukan pengukuran seperti itu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam regresi kita membuat estimasi atau memprediksi nilai rata-rata satu variabel didasarkan pada nilai-nilai tetap variabel-variabel lain. Perbedaan yang mendasar antara regresi dan korelasi ialah dalam regresi terdapat (hubungan) asimetri dalam kaitannya dengan perlakuan terhadap variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung diasumsikan statistikal, acak atau stokhastik, yaitu mempunyai distribusi probabilitas. Sedang variabel bebas / prediktornya diasumsikan mempunyai nilai-nilai tetap. Sebaliknya dalam korelasi kita memperlakukan dua variabel atau variabel-variabel apa saja secara simetris, yaitu tidak ada perbedaan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Sebagai contoh korelasi antara nilai ujian matematik dan statistik sama dengan korelasi nilai ujian statistik dan matematik. Lebih lanjut dalam korelasi kedua variabel diasumsikan random.

Regresi linier mempunyai persamaan yang disebut sebagai persamaan regresi. Persamaan regresi mengekspresikan hubungan linier antara variabel tergantung / variabel kriteria yang diberi simbol Y dan salah satu atau lebih variabel bebas / prediktor yang diberi simbol X jika hanya ada satu prediktor dan X_1, X_2 sampai dengan X_k , jika terdapat lebih dari satu prediktor (Crammer & Howitt, 2006:139). Persamaan regresi akan terlihat seperti di bawah ini:

Untuk persamaan regresi dimana Y merupakan nilai yang diprediksi, maka persamaannya ialah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 \text{ (untuk regresi linier sederhana)}$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \text{ (untuk regresi linier berganda)}$$

- Untuk persamaan regresi dimana Y merupakan nilai sebenarnya (observasi), maka persamaan menyertakan kesalahan (*error term / residual*) akan menjadi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e \text{ (untuk regresi linier sederhana)}$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e \text{ (untuk regresi linier berganda)}$$

Dimana:

- X : merupakan nilai sebenarnya suatu kasus (data)
- β : merupakan koefisien regresi jika hanya ada satu prediktor dan koefisien regresi parsial jika terdapat lebih dari satu prediktor. Nilai ini juga mewakili koefisien regresi baku (*standardized*) dan koefisien regresi tidak baku (*unstandardized*). Koefisien regresi ini merupakan jumlah perubahan yang terjadi pada Y yang disebabkan oleh perubahan nilai X . Untuk menghitung perubahan ini dapat dilakukan dengan cara mengkalikan nilai prediktor sebenarnya (observasi) untuk kasus (data) tertentu dengan koefisien regresi prediktor tersebut.
- a : merupakan intercept yang merupakan nilai Y saat nilai prediktor sebesar nol.

3.6.6 Uji Hipotesis

3.6.6.1 Uji F-Test

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil F test ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel anova. Hasil F-test menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika pada *P-Value* (pada kolom sig) lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel maka H_a



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

diterima dan H_0 ditolak. Menentukan F tabel bisa dilihat dalam F tabel, atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =finv(0.05,df1,df2) dimana $df_1=k-1$ (k adalah jumlah variabel) dan $df_2=n-k-1$, (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel independen). Priyatno (2010 : 67).

3.6.6.2 Uji T-Test

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Pada output SPSS dilihat pada tabel *coefficient*. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* pada masing-masing independen, jika *p-value* (pada kolom sig) lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar pada t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika *p-value* (pada kolom sig) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih kecil pada t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menentukan t tabel bisa dilihat dalam t tabel atau dapat di cari di MS Excel dengan cara cell kosong ketik =tinv(0.05,df) dimana $df=n-k-1$, (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel independen). Priyatno (2010 : 69).



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Bernardin, H. John. (2003). *Human Resources Management: An Experiential Approach*, 3rd edition, McGraw - Hill/Irwin, New York.
- Daft, Richard L. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dubrin, (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media ; Jakarta
- E. Mulyasa. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Fayol, Henry. (2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Follett, Mary Parker. (2003). *Visionary Leadership and Strategic Management*. MCB University Press. Women in Management Review Volume 14 . Number 6.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2004). *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____. (2009). *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati dan Porter. (2009). *Dasar - Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat. Jakarta.
- Gulo, W. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gramedia Widayana Indonesia.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas. J iiiii BPFYogyakarta, Yogyakarta*.
- Howitt & Cramer. (2005). *First Steps in Research & Statistics A Practical Workbook for Psychology Students*. Philadelphia: Taylor & Francis.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Lerbin R, Aritonang. (2005). *Kepuasan Pelanggan : Pengukuran dan Penganalisisan dengan SPSS*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Lembaga Administrasi Negara (LAN). (2003). *Pedoman Penyusunan dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.

Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, (2005), "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.

Mangkuprawira, T. B. Sjafrli. (2004). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.

Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mulyanto, Heru; Wulandari, Anna. (2010). *Penelitian : Metode dan Analisis*. Semarang : CV. Agung.

Pabundu, Tika, (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.

Priyatno, Dwi. (2010). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) : Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta :MediaKom.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia; Buku 2*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, Veithzal, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.

Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

_____. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.



_____.(2011). Metode penelitian pendidikan. Bandung : Alfabeta.

Sutiadi, (2003), *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto. (2007). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta