

# **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 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 terberat 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.

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

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 Goleman (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 pengetahuanpenulis, 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 kerjamelalui 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.

#### **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.

## **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.

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, 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):

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 dipimpinnya. 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

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 dipimpinya, 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 tercapinya 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. Mengenal emosi

Mengenal 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 melaksanakan 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 manajmen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal

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 antarlain 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.

- (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. Sjafri 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

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.

## 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 kinerjakaryawan.

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 Umar 11 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

Terhadap Kinerja dengan sampel dari seluruh pegawai sekretariat 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 sekretariat 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 kendalinya” karna tanpa di sadari ketika karywan telah tertarik secara pikiran dan emosional akan lebih mudah meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan tersebut.

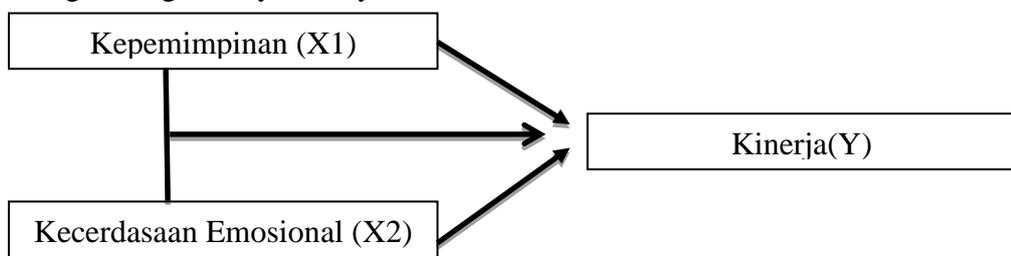
Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2004:512).

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.

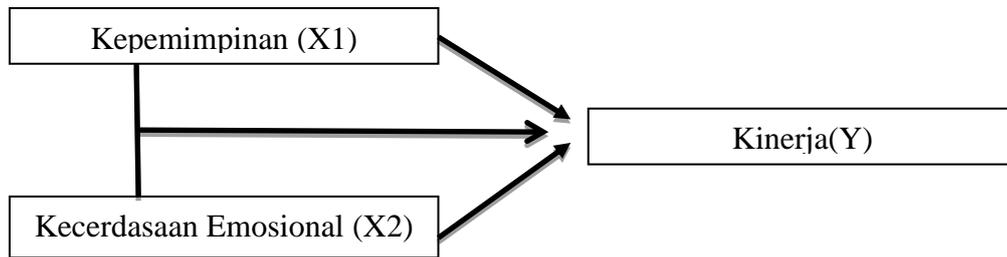
No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahulu	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

### 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 penghimpunan 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:



Gamabar 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

X<sub>1</sub> : 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).

X<sub>2</sub> : Kecerdasaan Emosional yaitu Kecerdasaan 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 (X <sub>1</sub> )  (Mulyasa 2004:107)	Kejujuran	1. Pekerja menjadikan dirinya 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 <sub>2</sub> ) (Goleman 2009:59)	Mengenali 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 sendiri	6. Karyawan mampu membangkitkan semangatnya dalam pekerjaan 7. Karyawan memiliki trgает pekerjaan yang tinggi
	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 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 diteliti.

**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

Distribusi (Tabel t) untuk tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk = n-2) Kaedah Keputusan : jika t hitung > t tabel berarti valid, sebaliknya jika t hitung < t 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 batas 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 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 diketemukan 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 diketemukan 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.

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)
- $\beta$ : 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  $H_a$  diterima dan  $H_o$  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  $df1=k-1$  (k adalah jumlah variabel) dan  $df2=n-k-1$ , (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 *coefcience*. 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).

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Data & Profil Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ilmiah ini PT Sinta Prima Feedmill yang berlokasi di Jl Raya Narogong KM. 18, Kp Rawahingkik RT02/01, Limus Nunggal – Cileungsi, Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan salah satu perusahaan terbaik yang bergerak di bidang pakan unggas dan ikan, PT SPF juga dikenal sebagai salah satu pemimpin pasar untuk pakan ikan air tawar, dan dianugerahi sebagai "*The Pioneer in the Aquaculture and Feed Industry*" oleh Presiden Megawati pada acara *Indo Fisheries Expo* tahun 2002 dan telah memiliki 3 Pabrik penghasil pakan ternak bersertifikasi ISO 9001:2008.

##### **4.1.1 Data dan Profil Perusahaan**

**PT Sinta Prima Feedmill (SPF)** merupakan sebuah grup perusahaan yang bergerak di bidang perikanan dan peternakan. Bapak Salim Soewanto dan Ibu Liliyanti Soewanto sebagai pendiri Sinta, memulai bisnis peternakan dan produksi pakan ikan unggas sederhana di akhir tahun 1960. Saat ini, Sinta Group terdiri dari tiga perusahaan yang saling terintegrasi; PT Sinta Prima Feedmill, PT Padma Karya Prima dan PT Sinta Maju Abadi.

PT Sinta Prima Feedmill resmi didirikan pada tahun 1982 sebagai perusahaan penghasil pakan ikan dan unggas dan hingga saat ini menjadi salah satu pemain utama dalam bisnis pakan ternak di Indonesia. PT SPF dikenal

sebagai salah satu pemimpin pasar untuk pakan ikan air tawar, dan dianugerahi sebagai "*The Pioneer in the Aquaculture and Feed Industry*" oleh Presiden Megawati pada acara *Indo Fisheries Expo* tahun 2002. Saat ini, PT SPF memiliki 3 Pabrik penghasil pakan ternak bersertifikasi ISO 9001:2008 di Cileungsi, Bogor, yang mengakomodasi proses ekstrusi dan *pelleted*. Didukung dengan beberapa unit pusat riset ikan dan unggas yang berada di berbagai lokasi, PT SPF membuktikan kapabilitasnya untuk menghasilkan produk yang berkualitas secara konsisten.

**PT Sinta Maju Abadi (SMA)** didirikan pada tahun 1982 sebagai penghasil ayam pedaging melalui 2 peternakan di Bogor, Jawa Barat. Saat ini, PT SMA menjual ayam hidup ke berbagai pihak di industri peternakan dan merencanakan pengembangan berkesinambungan menggunakan teknologi terkini dengan tujuan meningkatkan efisiensi produksi.

Di tahun 2010, PT Sinta Prima Feedmill mendirikan **PT Padma Karya Prima (PKP)** sebagai anak perusahaan yang bergerak di industri penetasan dan pembiakan unggas dan menghasilkan *Day Old Chicks (DOC)*. PT Padma Karya Prima saat ini memiliki peternakan di daerah Lebak, Banten, dan juga terus membangun peternakan-peternakan baru untuk meningkatkan kapasitas produksi.

Dengan lebih dari 30 tahun pengalaman ditambah dengan jaringan distribusi yang kuat, Sinta Group dalam posisi yang sangat potensial untuk terus mengembangkan industri pakan ternak dan membangun integrasi ke arah produk makanan olahan.

Legalitas yang dimiliki PT Sinta Prima Feedmil :

1. Surat izin usaha perdagangan / SIUP – BESAR nomor : 02381/10-20/PB/VII/2013
2. ISO 9001:2008.

Jenis pakan yang diproduksi :

- a) Pakan Unggas, ( ayam, itik, puyuh)
- b) Pakan ikan:
  - Pakan ikan singking ( Tenggelam)
  - Pakan ikan floating ( Terapung)

Oleh karena eksistensinya di dunia pakan ternak membuat PT Sinta Prima Feedmill masih di perhitungkan dalam bisnis ini, karena kualitas pakan yang terjaga dan di olah dengan mesin mesin modern serta bahan baku yang berkualitas membuat pakan yang di hasilkan PT Sinta Prima Feedmill selalu eksis sampai sekarang dan tidak kehilangan konsumen dari masa ke masa

## **4.2 Hasil Penelitian dan Analisis Pembahasan**

### **A. Deskripsi Data**

Untuk mengetahui gambaran penelitian ini, penulis menguraikan data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini. Data tersebut diperoleh dari Kuesioner yang dibagikan kepada responden di bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill. Kuesioner dibagikan kepada 50 responden untuk menguji apakah Kuesioner tersebut valid ( sah ) dan reliabel ( andal ) atau tidak.

1. Bagian pertama, merupakan bagian yang berisi pertanyaan tentang karakteristik responden meliputi :

**a. Jenis Kelamin Responden**

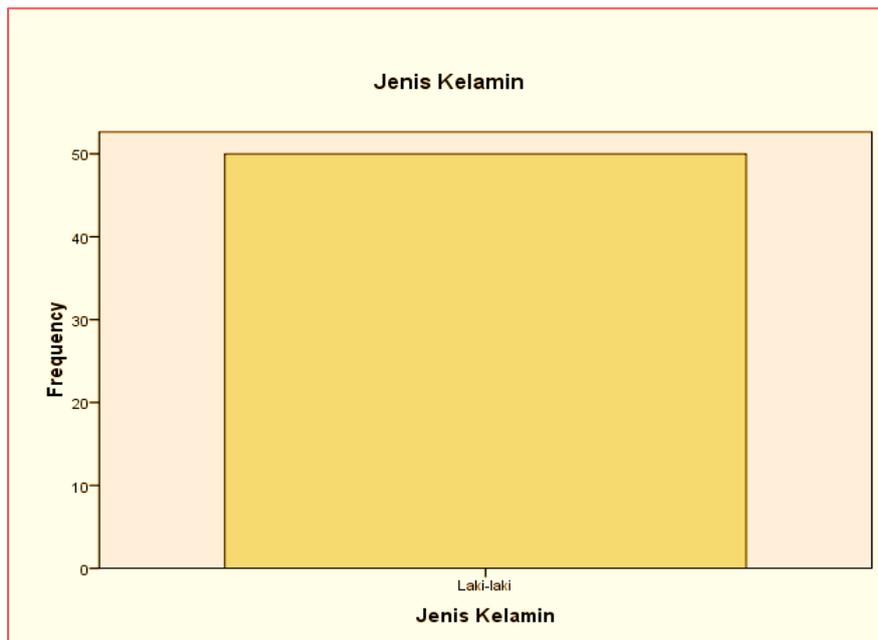
Berdasarkan jenis kelamin, hasil analisis data dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	50	100.0	100.0	100.0



**Sumber : Data Primer ( Kuesioner, 2017)**

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian responden berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 50 ( 1000% ).

## b. Usia Responden

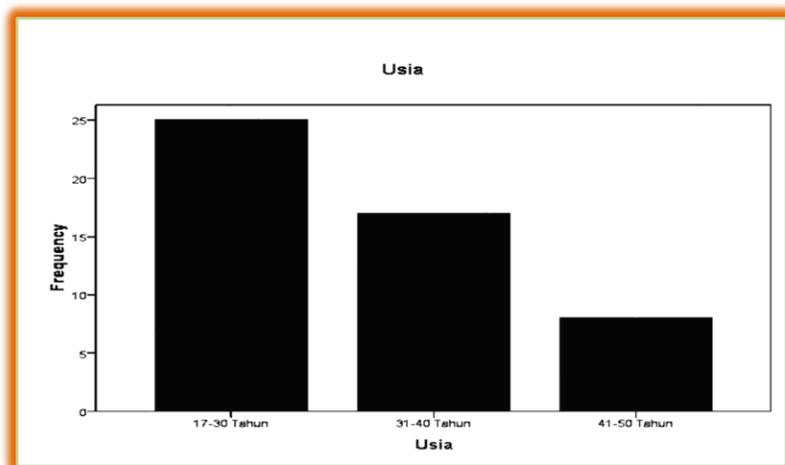
Berdasarkan usia responden, hasil analisis data dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik responden berdasarkan usia**

#### **Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-30 Tahun	25	50.0	50.0	50.0
31-40 Tahun	17	34.0	34.0	84.0
41-50 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



**Sumber : Data Primer ( Kuesioner, 2017 )**

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh kelompok 17-30 tahun sebanyak 25 ( 50% ) responden, kemudian kelompok usia 31 - 40 tahun yaitu 17 ( 34% ), kemudian kelompok usia 41 -50 tahun sebanyak 8 ( 16% ).

**c. Pendidikan Terakhir Responden**

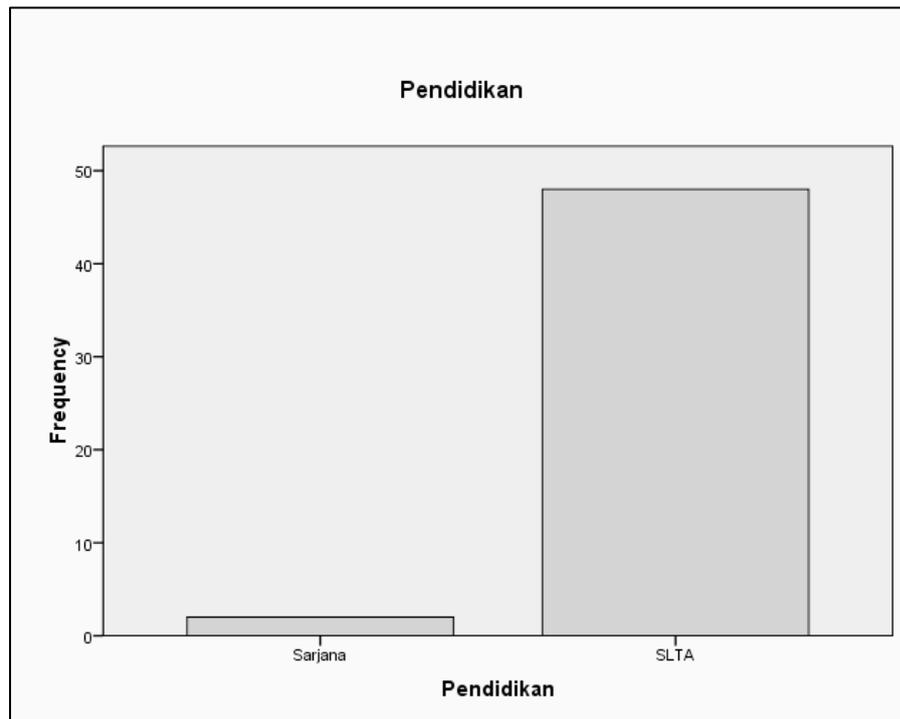
Berdasarkan pendidikan terakhir responden, hasil analisis data dapat ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana	2	4.0	4.0	4.0
SLTA	48	96.0	96.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



**Sumber : Data Primer ( Kuesioner, 2017 )**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden yang sama banyaknya yaitu sarjana 2 ( 4% ) dan SLTA sebesar 48 (96% ).

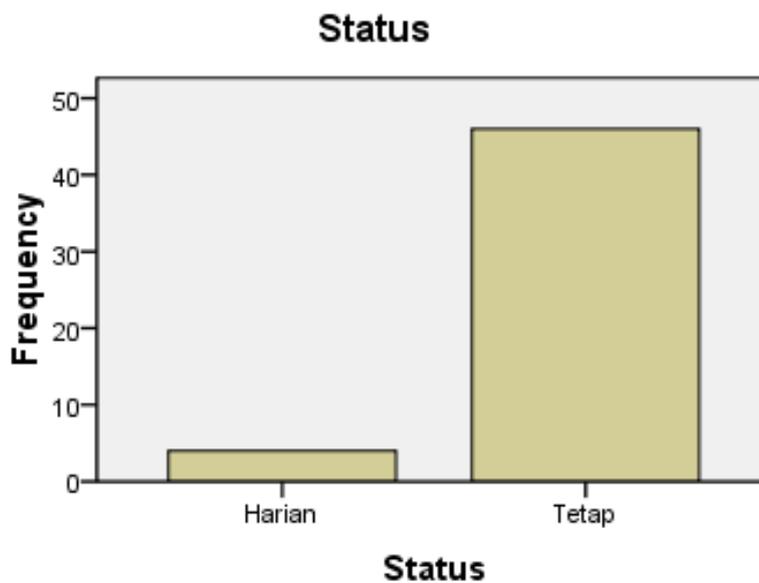
#### **d. Status Karyawan Pada Perusahaan**

Berdasarkan rata-rata penghasilan perbulan, hasil analisis data dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**

**Karakteristik responden berdasarkan status karyawan**

		<b>Status</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Harian	4	8.0	8.0	8.0
	Tetap	46	92.0	92.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



**Sumber : Data Primer ( Kuesioner, 2017 )**

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa di lihat bahwa karyawan yang berstatus tetap berjumlah 46 orang atau (92%), sedangkan yang berstatus harian berjumlah 4 orang atau (8%).

Bagian kedua, merupakan bagian yang berisi tentang pernyataan pernyataan sebagai berikut :

- a. Pernyataan tentang kepemimpinan yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.
- b. Pernyataan tentang kecerdasan emosional yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.
- c. Pernyataan tentang kinerja karyawan yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.

Pernyataan tersebut dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

#### **4.2.1 Metode Pengujian Instrumen**

##### **4.2.1.1 Analisis Validitas**

Pengujian validitas atau kesahihan instrument penelitian dilakukan dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan SPSS for window ver. 16.0. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi item total lebih besar dari nilai, maka item yang bersangkutan dinyatakan valid atau sah.

Sebagai langkah awal, penulis mengambil 50 responden untuk melakukan uji validitas Kuesioner. Untuk responden yang berjumlah 50 ( n ), dapat diperoleh derajat bebas ( df ) sebesar  $n - 2 = 48$ . Untuk  $df = 48$  dan nilai alpha 5% ( dua sisi ), diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,284. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dengan taraf keyakinan 95%.

- a. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Kepemimpinan 1	37.66	9.086	.696
Kepemimpinan 2	37.66	9.576	.510
Kepemimpinan 3	37.52	9.479	.501
Kepemimpinan 4	38.16	9.362	.397
Kepemimpinan 5	37.80	9.184	.577
Kepemimpinan 6	38.18	8.763	.491
Kepemimpinan 7	38.00	9.551	.462
Kepemimpinan 8	37.60	9.510	.507
Kepemimpinan 9	37.58	9.351	.558
Kepemimpinan 10	37.66	9.331	.490

**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

**Sumber : Data Primer (Kuesioner, 2017)**

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Untuk  $N=50$  maka taraf signifikansi 5% maka nilai  $r$  tabel adalah 0,284. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian dinyatakan valid (sahih) karena masing-masing butir memiliki  $r$  hitung  $> 0,284$ .

b. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation
Kecerdasan Emosional 1	38.32	9.079	.575
Kecerdasan Emosional 2	38.32	8.998	.450
Kecerdasan Emosional 3	38.10	9.112	.510
Kecerdasan Emosional 4	38.52	9.357	.368
Kecerdasan Emosional 5	38.26	8.686	.612
Kecerdasan Emosional 6	38.46	8.417	.611
Kecerdasan Emosional 7	38.46	9.233	.360
Kecerdasan Emosional 8	38.16	9.362	.435
Kecerdasan Emosional 9	38.08	9.055	.528
Kecerdasan Emosional 10	38.18	8.844	.572

**Sumber : Data Primer (Kuesioner, 2017)**

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Untuk  $N=50$  maka taraf signifikansi 5% maka nilai  $r$  tabel adalah 0,284. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian dinyatakan valid (sahih) karena masing-masing butir memiliki  $r$  hitung  $> 0,284$ .

c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Kinerja 1	39.48	8.255	.550
Kinerja 2	39.78	8.420	.438
Kinerja 3	39.50	8.418	.552
Kinerja 4	39.44	8.904	.288
Kinerja 5	39.46	8.253	.546
Kinerja 6	39.50	8.418	.552
Kinerja 7	39.46	8.825	.349
Kinerja 8	39.40	8.571	.428
Kinerja 9	39.36	8.276	.585
Kinerja 10	39.54	8.335	.542

**Sumber : Data Primer (Kuesioner, 2017)**

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Untuk  $N=50$  maka taraf signifikansi 5% maka nilai  $r$  tabel adalah 0,284. Maka

dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian dinyatakan valid (sahih) karena masing-masing butir memiliki  $r$  hitung  $> 0,284$ .

#### 4.2.1.2 Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Reliabilitas juga merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk Kuesioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut Nunally (dalam Ghozali, 2001:133), batas minimal nilai *Cronbach's Alpha* yang umum diterima untuk persyaratan reliabilitas suatu instrumen adalah 0,600. Maka ukuran alpha dapat diinterpretasikan seperti tabel berikut :

**Tabel 4.8**

#### **Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

<b>Alpha</b>	<b>Tingkat Reliabilitas</b>
0,0 s.d 0,20	Kurang Reliabel
$> 0,20$ s.d 0,40	Agak Reliabel
$> 0,40$ s.d 0,60	Cukup Reliabel
$> 0,60$ s.d 0,80	Reliabel
$> 0,80$ s.d 1,00	Sangat Reliabel

Analisis dilakukan pada masing masing instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel nilai kepemimpinan dan kecerdasan emosional dengan kinerja

karyawan. Hasil analisis reliabilitas instrumen, yang didasarkan pada kriteria *Cronbach's Alpha* menurut Nunally disajikan dalam tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Status
Kepemimpinan (X1)	0,825	0,600	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,817	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,803	0,600	Reliabel

**Sumber : Data Primer ( Kuesioner, 2017 )**

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa tiap instrumen memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel ( andal ), karena masing masing nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,600.

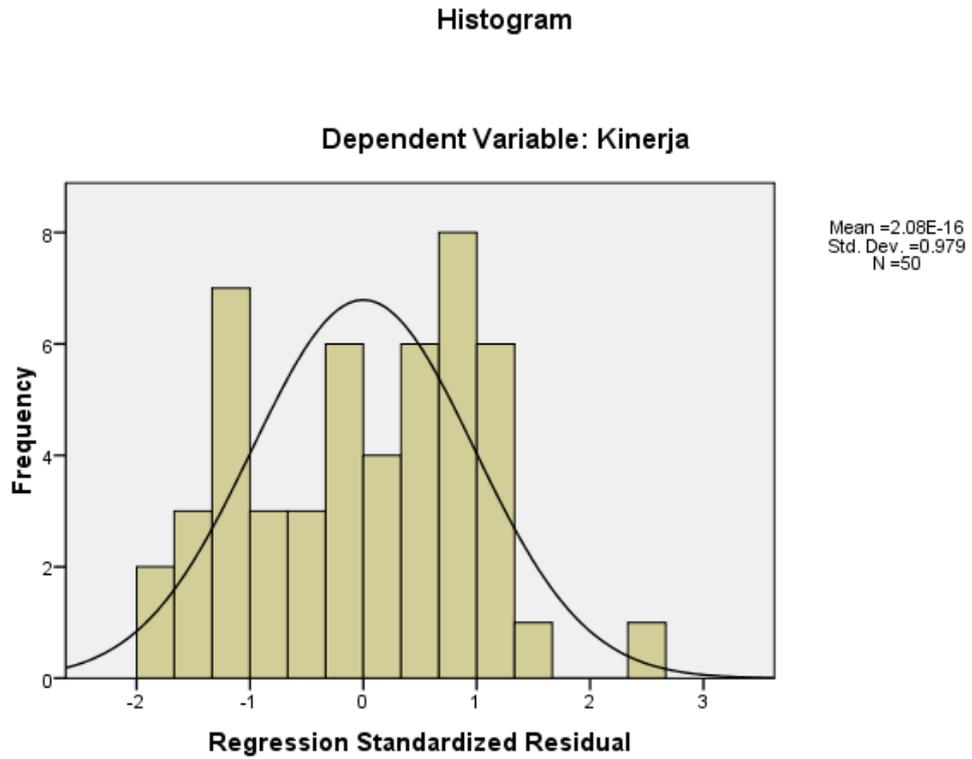
#### **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.2.2.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dengan menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang nampak pada gambar 4.1 dibawah ini

**Gambar 4.1**

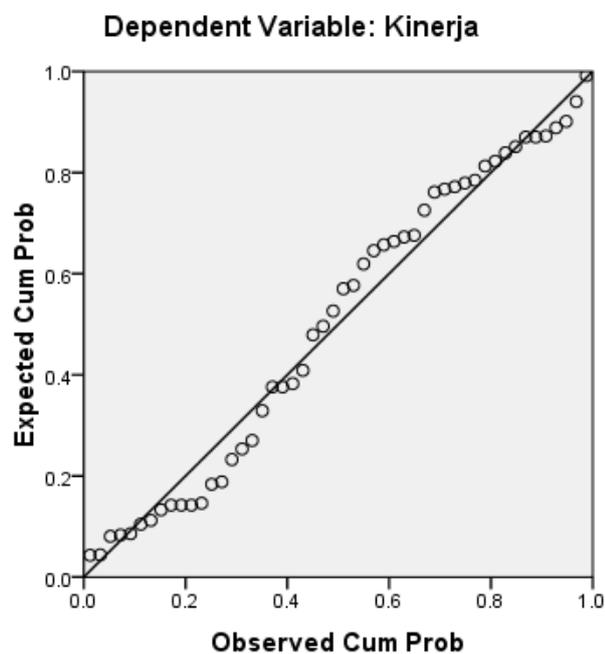
**Uji Normalitas (Histogram)**



**Gambar 4.2**

**Uji Normalitas (Normal P-Plot)**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji ini digunakan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas ( X ) terhadap variabel terikat ( Y ) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.728	3.921		.696	.490
Kepemimpinan	.358	.088	.351	4.058	.000
Kecerdasan Emosional	.612	.084	.633	7.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 16.0for windows dapat dirangkum melalui tabel berikut :

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,728 + 0,358X_1 + 0,612X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Variabel Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel Kecerdasan Emosional

Persamaan diatas dapat diartikan bahwa Nilai Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai Konstan yaitu sebesar 2,728. Sedangkan Kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,358 sedangkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh 0,612 terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.3.1 Variabel yang Paling Dominan

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, dapat diketahui variabel yang paling dominan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Variabel Yang Paling Dominan**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	2.728
Kepemimpinan	.358
Kecerdasan Emosional	.612

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,612.

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit* nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistic disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali, 2009:47).

##### 4.2.4.1 Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen ( kepemimpinan dan kecerdasan emosional ) secara individual dalam menerangkan variabel dependen ( kinerja ). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10.

##### a. Variabel Kepemimpinan

$H_a$  : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_0$  : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kaedah keputusan :

Jika nilai Sig (2-tailed) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  **$H_a$  diterima**

Jika nilai Sig (2-tailed) > 0,05, maka  **$H_0$  diterima** dan  $H_a$  ditolak

Hasil pengujian dengan SPSS 16.0 *For Windows* untuk variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 4,058 menunjukkan tingkat signifikansi 0,00 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti

bahwa variabel  $X_1$ ( kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Murgiyati didapati hasil uji t sebesar 0,206 yang dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri.

Namun hasil ini berlawanan dengan penelitian penelitian Yajid Nafiuddin tahun 2014 dimana beliau meneliti pengaruh motivasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara dimana di peroleh hasil uji t sebesar, -0,458 dan sig 0,040 dimana memiliki kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara.

#### **b. Variabel Kecerdasan Emosional**

Ha: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ho :Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kaedah keputusan :

Jika nilai Sig (2-tailed) < 0,05, maka Ho ditolak dan **Ha diterima**

Jika nilai Sig (2-tailed) > 0,05, maka **Ho diterima** dan Ha ditolak

Hasil pengujian dengan SPSS 16.0 *For Windows* untuk variabel  $X_2$  (Kecerdasan Emosional) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,308 dengan tingkat signifikansi 0,000Ho ditolak Ha diterima dengan kata lain variabel bebas /

independent  $X_2$  ( Kecerdasan Emosional ) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ratna Mulida, Muklis Yunus, dan Amri pada tahun 2013 dimana mereka meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Aceh. Dimana memiliki hasil nilai rerata sebesar 4,512 dan memiliki nilai sig 0,022 yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Aceh.

Namun hasil ini berlawanan dengan penelitian Tri Puji Kristianingsih tahun 2015 yang meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan dengan ambiguitas sebagai peran variabel intervening dimana memiliki hasil nilai t -0.214 dan sig 0,70 yang memiliki arti kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Semarang.

#### **4.2.4.2 Uji F**

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama sama diperoleh tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama ( Uji F )**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.666	2	176.833	57.100	.000 <sup>a</sup>
	Residual	145.554	47	3.097		
	Total	499.220	49			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan ( bersama sama ). Hasil uji F dapat dilihat pada lampiran F. Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan yaitu :

a. Ha: Kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

b. Ho : Kepemimpinan dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

c. Kaedah keputusan :

Jika nilai Sig (2-tailed) < 0,05, maka Ho ditolak dan **Ha diterima**

Jika nilai Sig (2-tailed) > 0,05, maka **Ho diterima** dan Ha ditolak

d. Pengujian Variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,100 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kepemimpinan dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill, hasil ini sejalan dengan penelitian dari Sri Murgiyati dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri dimana dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 70,697 dengan hasil sig 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa regresi kinerja atas kepemimpinan dan kecerdasan emosional berada pada taraf signifikan.

#### **4.2.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi (  $R^2$  ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu (Ghozali,2009:57). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

**Tabel 4.13**

**Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.708	.696	1.760

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dapat diketahui bahwa koefisien determinan ganda atau R Square = 0,708, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dengan variabel dependen (Y) adalah sebesar 70,8% yaitu dari rumus (koefisien determinasi = R<sup>2</sup>.100%), atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>, sedangkan sisanya 30,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4.3 Rangkuman Hasil Penelitian**

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung dari masing masing variabel lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,284 dan tingkat signifikansi variabel kurang dari 0,05. Dengan hasil pengujian sebagai berikut :

#### **1. Untuk Variabel Kepemimpinan ( X1 )**

Indikator dengan kode kepemimpinan1 *r* hitungnya sebesar 0,696, kepemimpinan2 sebesar 0,510, kepemimpinan3 sebesar 0,501,

kepemimpinan<sup>4</sup> sebesar 0,397, kepemimpinan<sup>5</sup> sebesar 0,577, kepemimpinan<sup>6</sup> sebesar 0,491, kepemimpinan<sup>7</sup> sebesar 0,462, kepemimpinan<sup>8</sup> sebesar 0,507, kepemimpinan<sup>9</sup> sebesar 0,588 dan kepemimpinan<sup>10</sup> sebesar 0,490 dengan tingkat signifikansi 0,000.

## **2. Untuk Variabel Kecerdasan Emosional ( X<sub>2</sub> )**

Indikator dengan kode kecerdasan emosional<sup>1</sup> r hitungnya sebesar 0,575, kecerdasan emosional 2 sebesar 0,450, kecerdasan emosional 3 sebesar 0,510 dan kecerdasan emosional 4 sebesar 0,368, kecerdasan emosional 5 sebesar 0,612, kecerdasan emosional 6 sebesar 0,611, kecerdasan emosional 7 sebesar 0,360, kecerdasan emosional 8 sebesar 0,435, kecerdasan emosional 9 sebesar 0,528 dan kecerdasan emosional 10 sebesar 0,572 dengan tingkat signifikansi 0,000.

## **3. Untuk Variabel Kinerja ( Y )**

Indikator dengan kode kinerja<sup>1</sup> r hitungnya sebesar 0,550, kinerja 2 sebesar 0,438, kinerja 3 sebesar 0,552 dan kinerja 4 sebesar 0,288, kinerja 5 sebesar 0,546, kinerja 6 sebesar 0,552, kinerja 7 sebesar 0,349, kinerja 8 sebesar 0,428, kinerja 9 sebesar 0,585, kinerja 10 sebesar 0,542, dengan tingkat signifikansi 0,000.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing masing butir pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dari tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa Kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat

dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut : Variabel kepemimpinan (  $X_1$  ) sebesar 0,825, variabel kecerdasan emosional (  $X_2$  )sebesar 0,817dan variabel kinerja (  $Y$  ) sebesar 0,803.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05, dan variabel kepemimpinan menunjukkan t hitung sebesar 4,058 serta variabel kecerdasan emosional menunjukkan t hitung sebesar 7,308 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kemudian dari hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen ( kepemimpinan dan kecerdasan emosional ) terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmil menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 57,100 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( kurang dari 0,05 ).

Sementara itu, dari hasil perhitungan koefisien determinasi (  $R^2$ ), dapat menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (  $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen (  $Y$ ) adalah sebesar 70,8% atau variabel  $Y$  secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$ .

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi Bogor. Dari tujuan penelitian yang diajukan, maka dari pembahasan data yang telah dilakukan dan analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji T) diperoleh hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel (kepemimpinan dan kecerdasan emosional) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill Cileungsi Bogor, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,058 menunjukkan tingkat signifikansi 0,00 bertanda positif dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (kepemimpinan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7,308 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> (kecerdasan emosional) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill..
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill. Hal ini berdasarkan hasil pengujian analisis regresi ganda diperoleh F hitung sebesar 57.100 dengan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,708. Nilai tersebut berarti 70,8% variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 30,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

### **5.2.1 Saran Untuk Perusahaan**

1. Kepemimpinan pada bagian Gudang Bahan Baku terus ditingkatkan dan terus diperhatikan karena nilai kepemimpinan pada bagian Gudang Bahan Baku termasuk dalam kategori tinggi. Untuk meningkatkan

kualitas kepemimpinan, bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill dapat menyediakan pelatihan pelatihan bagi para atasan atau para penanggung jawab agar dapat mengembalikan rasa kepercayaan karyawan pada para pemimpinnya terus meningkat.

2. Kecerdasan emosional para karyawan bagian Gudang bahan Baku perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan karena kecerdasan emosional karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill dalam kategori tinggi. Perlunya peningkatan pengarah dan komunikasi yang baik kepada karyawan karena untuk mewujudkan misi dari bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill yaitu memberikan kualitas kerja yang “PRIMA” (Puas, Responsif, Inovatif, Mutu, dan Aman).
3. Kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan, karena kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill termasuk dalam kategori tinggi. Perlunya peningkatan kinerja karena hal ini sesuai dengan visi dari PT Sinta Prima Feedmill yaitu menjadi perusahaan terintegrasi di industri peternakan dan perikanan dengan tingkat pertumbuhan dan keuntungan perusahaan sejenis.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang**

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill. Mengingat koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0,708 atau 70,8%, hal

ini berarti kemampuan model dalam menjelaskan perilaku variabel kinerja karyawan sebesar 70,8% tergolong lumayan tinggi, sehingga peneliti selanjutnya disarankan dapat mengembangkan penelitian lanjutan dengan meneliti faktor-faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill.

## 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 Widasarana 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.

- 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. Sjafri. (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.



## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmil

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata 1 (S1) STIE

IPWIJA, saya :

Nama : Agung Wicaksono

NIM : 2013521582

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Bahan Baku PT Sinta Prima Feedmill”**.

Sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari saudara/saudari untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi sebenarnya. Jawaban dari

Saudara/Saudari hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Agung Wicaksono

## PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu pernyataan dibawah ini menurut anda paling cocok sesuai dengan realita. Beri tanda ( $\surd$ ) pada kotak yang tersedia untuk plihan jawaban anda, dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	= 1	Setuju	= 4
Tidak Setuju	= 2	Sangat Setuju	= 5
Ragu	= 3		

### Identitas Responden :

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : ( ) L ( ) P

Usia : ( ) 17 – 30 ( ) 31 – 40

( ) 41-50 ( ) >51

Pendidikan terakhir :

( ) Sarjana ( ) Diploma ( ) SLTA

( ) SLTP ( ) SD ( ) Lainnya/\_\_\_\_\_

Status : ( ) Tetap ( ) Harian

No	Kepemimpinan	1	2	3	4	5
1	Atasan saya berupaya memberikan keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan					
2	Atasan saya selalu mendorong saya lebih berprestasi dalam bekerja					
3	Atasan saya akan mengarahkan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan memuaskan					
4	Atasan saya akan memberikan kesempatan untuk meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan					
5	Atasan saya akan memberikan peringatan kepada saya jika tidak masuk kerja tanpa alasan					
6	Atasan saya selalu memberikan dorongan agar lebih berprestasi					
7	Atasan saya memberikan penilaian secara objektif					
8	Atasan saya selalu memotivasi karyawan dengan promosi jabatan					
9	Atasan selalu memantau karyawan dalam bekerja					

10	Atasan selalu membina hubungan baik dengan bawahannya					
----	---	--	--	--	--	--

No	Kecerdasan Emosional	1	2	3	4	5
<b><i>Mengenali Emosi</i></b>						
1	Saya memahami betul tingkat emosi saya					
2	Saya berusaha menahan emosi diri yang berlebihan					
<b><i>Mengenali Emosi Orang Lain</i></b>						
3	Saya bisa menempatkan diri saya pada posisi orang lain					
4	Saya mampu mengetahui perasaan orang lain terhadap saya					
<b><i>Mengelola Emosi</i></b>						
5	Saya selalu mencoba mengalihkan stres dengan kegiatan positif					
6	Saya berusaha tidak melakukan hal-hal dari dorongan sifat negative					
<b><i>Memotivasi diri sendiri</i></b>						
7	Saya selalu mencoba lagi jika saya pernah gagal di pekerjaan yang sama					

8	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
<b><i>Membina hubungan</i></b>						
9	Saya senang memiliki banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam					
10	Saya mampu memberikan dorongan pada orang lain					

No	Kinerja Karyawan	1	2	3	4	5
1	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan					
2	Saya mampu memberikaan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
3	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang di tetapkan perusahaan					
4	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah di tentukan					
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
6	Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan					
7	Tingkat pencapaian kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan					

8	Saya mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi					
9	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan					
10	Saya terbuka menerima saran dan kritik atas hasil kerja saya					

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN X1

Variabel X1 (Kepemimpinan)											
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	41
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
7	5	4	4	3	4	2	4	5	4	5	40
8	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	42
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	45
11	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	42
12	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
14	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
28	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
33	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	41
34	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40

36	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	38
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
38	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
39	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	45
43	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
44	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
45	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
46	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
47	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
48	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
49	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

## REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN X2

Variabel X2 (Kecerdasan Emosional)											
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	43
5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
7	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
8	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
11	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	42
12	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
14	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
28	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
32	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

36	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
41	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
42	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	45
43	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
44	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
45	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
46	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
47	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
48	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
49	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	45
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN Y

Variabel Y (Kinerja)											
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
6	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
7	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
8	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	44
11	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
12	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
15	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	43
25	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
32	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	46

37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
41	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	44
42	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	46
43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
44	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
47	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
48	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41

**Tabel Nilai-nilai r Product Moment**

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

## OUTPUT SPSS KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-30 Tahun	25	50.0	50.0	50.0
	31-40 Tahun	17	34.0	34.0	84.0
	41-50 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana	2	4.0	4.0	4.0
SLTA	48	96.0	96.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Status**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	4	8.0	8.0	8.0
Harian	46	92.0	92.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS

### VARIABEL KEPEMIMPINAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.833	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan 1	37.66	9.086	.696	.792
Kepemimpinan 2	37.66	9.576	.510	.809
Kepemimpinan 3	37.52	9.479	.501	.810
Kepemimpinan 4	38.16	9.362	.397	.823
Kepemimpinan 5	37.80	9.184	.577	.802
Kepemimpinan 6	38.18	8.763	.491	.814
Kepemimpinan 7	38.00	9.551	.462	.813
Kepemimpinan 8	37.60	9.510	.507	.809
Kepemimpinan 9	37.58	9.351	.558	.804
Kepemimpinan 10	37.66	9.331	.490	.811

## VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.820	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kecerdasan Emosional 1	38.32	9.079	.575	.794
Kecerdasan Emosional 2	38.32	8.998	.450	.806
Kecerdasan Emosional 3	38.10	9.112	.510	.799
Kecerdasan Emosional 4	38.52	9.357	.368	.814
Kecerdasan Emosional 5	38.26	8.686	.612	.788
Kecerdasan Emosional 6	38.46	8.417	.611	.787
Kecerdasan Emosional 7	38.46	9.233	.360	.817
Kecerdasan Emosional 8	38.16	9.362	.435	.807
Kecerdasan Emosional 9	38.08	9.055	.528	.797
Kecerdasan Emosional 10	38.18	8.844	.572	.792

## VARIABEL KINERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

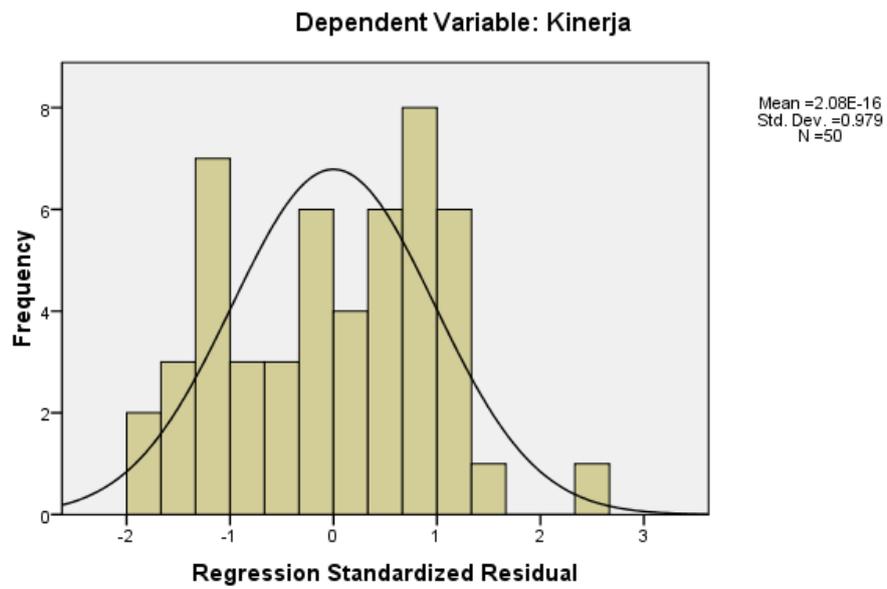
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.807	10

**Item-Total Statistics**

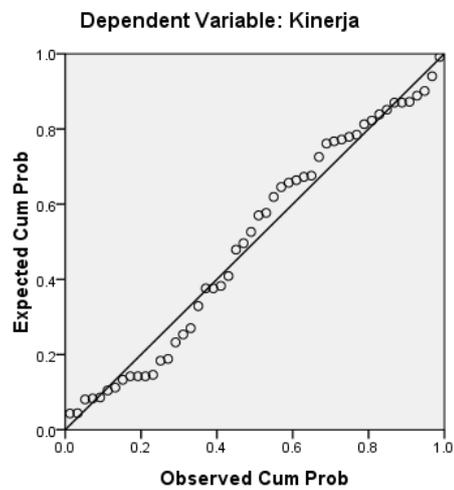
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	39.48	8.255	.550	.778
Kinerja 2	39.78	8.420	.438	.791
Kinerja 3	39.50	8.418	.552	.778
Kinerja 4	39.44	8.904	.288	.809
Kinerja 5	39.46	8.253	.546	.778
Kinerja 6	39.50	8.418	.552	.778
Kinerja 7	39.46	8.825	.349	.800
Kinerja 8	39.40	8.571	.428	.792
Kinerja 9	39.36	8.276	.585	.774
Kinerja 10	39.54	8.335	.542	.779

# UJI NORMALITAS

## Histogram



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## HASIL UJI REGRESI

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.708	.696	1.760

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.666	2	176.833	57.100	.000 <sup>a</sup>
	Residual	145.554	47	3.097		
	Total	499.220	49			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.728	3.921		.696	.490
	Kepemimpinan	.358	.088	.351	4.058	.000
	Kecerdasan Emosional	.612	.084	.633	7.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.65	49.29	43.66	2.687	50
Residual	-3.017	4.218	.000	1.724	50
Std. Predicted Value	-2.238	2.094	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.715	2.397	.000	.979	50

a. Dependent Variable: Kinerja

### KARTU BIMBINGAN

Dosen Pembimbing : Mursida Kusuma, es, SE, MCM  
 R. Titin Mardani, SE, M.M.  
 Nama Mahasiswa : Agung Wicaksono  
 NIM : 2013521582  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Gudang Bahan Baku PT Sisco Prima Freeport  
 .....  
 .....

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Td. Tangan Pembimbing
25/4-17	proposol skripsi	
26/4-17	revisi judul dan intisari	
23/5-17	Bab 2 & 1/2 Bab 3	
30/5-17	Kuisisioner	
2/6-17	KOREKSI 1 & 2 3 + KUISISIONER	
19/7-17	Bab II dan V. Revisi	
1/8 <sup>17</sup>	KOREKSI PENULISAN & ACC.	
2/8-17	Koreksi revisi bab IV dan V	
4/8-17	ACC ujan	

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA DIRI**

Nama : Agung Wicaksono  
Tempat & Tanggal Lahir : Bogor, 11 April 1995  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Perum Pondok Aren, Jl Halmahera No. 184  
Rt05/07, Ciluar, Bogor Utara, Kota Bogor  
Alamat Kantor : Jl Raya Narogong KM. 18, Kp Rawahingkik  
RT02/01, Limus Nunggal – Cileungsi, Bogor

### **RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL**

SD ( 2001 – 2007 ) : SD N Mekarjaya 7 Depok  
SMP ( 2007 – 2010 ) : SMP Negeri 6 Depok  
SMA (2010 – 2013) : SMK Negeri 2 Bogor  
Sarjana ( 2014 – 2017 ) : S1 Manajemen STIE IPWI Jakarta

### **RIWAYAT PEKERJAAN**

2014 – 2014 : Operator Produksi PT Medifarma Laboratories  
2014 – 2017 : Karyawan Bagian Gudang Bahan Baku PT Sinta  
Prima Feedmill