

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.PUTRA SION MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

MARIA ELISABET MARPAUNG

158320052



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDA**

2019



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019



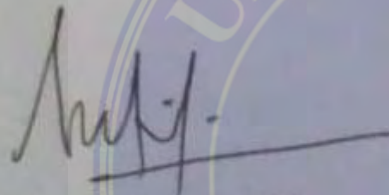
(Maria Elisabet Marpaung)

158320052

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sion Mandiri Medan
Nama : MARIA ELISABET MARPAUNG
NPM : 158320052
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :


Komisi Pembimbing



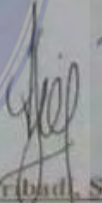
Ir. Yamin Siregar, MM
Pembimbing I



Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Prihad, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12 April 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Putra Sion Mandiri Medan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT.Putra Sion Mandiri Medan sebanyak 70 karyawan. Dan dengan menggunakan sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden diambil dari seluruh populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kecerdasan emosional sebesar 7.189 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.666 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel komitmen organisasi sebesar 7.881 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.666 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 130.349 > 3.13 dengan sig 0,000 < α 0,05, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,789. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 78,9%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 78,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Putra Sion Mandiri Medan". This type of research is quantitative research research that is a research method that is based on the philosophy of positivism, used to examine certain populations or samples, data collection using research instruments, analysis and quantitative statistical nature, with the aim of testing the hypotheses that have been set. The population in this study were all employees at PT. PutraSion Mandiri Medan as many as 70 employees. And by using saturated sampling, the number of samples in this study were 70 respondents taken from the entire population. Based on the results of the t test it can be seen that t arithmetic in the emotional intelligence variable of 7.189 is greater than t table of 1.666 with the probability t that sig 0.000 is smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the emotional intelligence variable has a positive and significant effect on the performance variable. The organizational commitment variable of 7.881 is greater than t table of 1,666 with probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, then the organizational commitment variable partially has a positive and significant influence on the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value is 130,349 > 3.13 with sig 0,000 < 50,05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that emotional intelligence and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. amounting to 0.789. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD = 78.9% is obtained. This figure shows that 78.9% of performance (dependent variable) can be explained by emotional intelligence and organizational commitment. The rest is 21.1% affected by other factors not explained in this study.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Performance



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Putra Sion Mandiri Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Herry Syahrial,SE, Msi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Teddi Pribadi, SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Ir. Yamin Siregar, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Ibu Hesti Sabrina, SE,M.Siselaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat- sahabatkuyang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 12 April 2019

MARIA ELISABET MARPAUNG
158320052



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Hipotesis.....	4
1.5. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. LANDASAN TEORITIS	5
2.1. Kinerja.....	5
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.3. Karakteristik Penilaian Kinerja.....	7
2.1.3. Indikator Kinerja.....	8
2.2. Kecerdasan Emosional.....	11
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	11
2.2.2. Faktor Kecerdasan Emosional.....	11
2.2.3. Aspek Kecerdasan Emosional.....	12
2.2.4. Indikator Kecerdasan Emosional.....	12
2.3. Komitmen Organisasi.....	14
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	14
2.3.2. Dimensi Komitmen Organisasi.....	16
2.3.3. Faktor Komitmen Organisasi.....	16
2.3.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	17

	2.4. Penelitian Terdahulu.....	19
	2.5. Kerangka Konsep.....	20
	2.6. Hipotesis.....	21
BAB III. METODE PENELITIAN		21
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian.....		21
3.1.1. Jenis Penelitian.....		21
3.1.2. Lokasi Penelitian.....		21
3.1.3. Waktu Penelitian.....		21
3.2. Populasi dan Sampel.....		22
3.2.1. Populasi.....		22
3.2.2. Sampel.....		23
3.3. Defenisi Operasional.....		23
3.4. Jenis dan Sumber Data.....		25
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....		25
3.6. Teknik Analisis Data.....		27
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....		27
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....		28
3.6.3. Uji Statistik.....		30
3.6.4. Uji Koefisien Determinasi.....		31
BAB IV. PEMBAHASAN		
4.1. Hasil Penelitian.....		32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....		32
4.1.2. Struktur Organisasi.....		32
4.1.3. Penyajian Data Responden.....		33
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....		34
4.2. Pembahasan.....		40
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....		40
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....		43
4.2.3. Uji Statistik.....		47
4.2.4. Uji Hipotesis.....		49
4.2.5. Koefisien Determinasi.....		54

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan 57

5.2. Saran 58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2	Tabel Populasi	22
Tabel 3.3	Operasional variabel	24
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angket	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2	Usia Responden	37
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)	38
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)	40
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).	41
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	43
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	45
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	50
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	52
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F)	53
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	53



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2	Histogram.....	46
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	47
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	50





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Menurut Willy Lutfiani Rosalina (2008: 201) Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga kerjanya memenuhi syarat, kualitas, kecepatan, dan jumlah. Dalam mencapai kinerja karyawan, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memperdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang perusahaan miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional (EQ) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Sebelum itu kecerdasan intelektual (IQ) dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat menghantarkan individu pada keberhasilan, tetapi dalam kenyataan tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan pendekatan rasional sebagai produk berfikir. Keterampilan lain yang perlu manusia miliki adalah pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain, mengontrol emosi yang tidak produktif dan sebagainya. Oleh karena itu diperlukan kecerdasan lain yang terutama menekankan pada bagaimana mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan pada perusahaan yang dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi sebagai contoh di PT. Putra Sion Mandiri Medan yang merupakan instansi swasta yang bergerak dibidang penyediaan barang dan jasa konstruksi. Kegiatan kerja di PT. Putra Sion Mandiri Medan tidak berjalan dengan baik dan

tidak sesuai dengan fungsinya. Dan sebagai contoh fenomena terhadap kecerdasan emosional adalah, tugas salah satu *marketing* dalam PT Putra Sion Mandiri Medan yaitu melayani calon *customer* dengan baik pada saat memprospek proyek, tetapi karena kurangnya keterampilan sosial, mengakibatkan minimnya ketertarikan calon *customer* untuk memakai jasa dari PT Putra Sion Mandiri Medan.

Dan pada fenomena komitmen organisasi sebagai contoh karyawan tidak menyelesaikan tugasnya sesuai dengan *deadline* waktu yang telah disepakati dari awal. Dan kurangnya terealisasi dalam komitmen organisasi karyawan yang telah di sepakati dari awal. Contohnya *Team* pelaksana yang tidak mengikuti sistematis yang telah di tetapkan oleh PT. Putra Sion Mandiri dan mengakibatkan keterlambatan *Progress* pelaksanaan proyek yang sedang berjalan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja agar optimal maka karyawan harus memiliki kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang sepaham dengan yang di miliki oleh PT Putra Sion Mandiri Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil judul
“ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRA SION MANDIRI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang ada hubungannya dengan kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dibidang sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berhubungan dengan aspek-aspek kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT. Putra Sion Mandiri Medan.

c. Bagi Publik

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

d. Bagi Akademis

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu konsep yang universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009:548-549) mengemukakan bahwa, “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kinerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menjadi salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan .

Menurut Michael Armstrong (2010:247) menyatakan bahwa kinerja memang sering dianggap sebagai satu-satunya hasil yang dicapai: catatan prestasi seseorang. Pengertian tersebut bermakna, bahwa memang kinerja sering dianggap sebagai perilaku atau cara dimana organisasi, tim dan individu mendapatkan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Robbins dan Coulter (2012:492), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, 2009:12) kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*) merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seseorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*) merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai, di ukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemauan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Team Work*) merupakan bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal

ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi dengan parag pegawainya terjali suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (*Creativity*) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*) merupakan kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*) merupakan kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.3 Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mondy dan Noe yang dikutip oleh Marwansyah (2010: 241), menyebutkan sejumlah karakteristik yang harus dipenuhi untuk memastikan efektivitas sebuah sistem penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan harus berkaitan

dengan pekerjaan (valid). Lebih spesifik lagi, informasi pekerjaan harus ditentukan melalui analisis jabatan.

2. Ekspektasi kinerja merupakan para manajer harus menjelaskan secara gamblang tentang kinerja yang diharapkan kepada kinerja.
3. Standarisasi merupakan, para pekerja dalam kategori pekerjaan yang sama dan berada dibawah penyelia yang sama, harus dinilai dengan menggunakan instrument penilaian yang sama.
4. Penilaian yang cakap merupakan tanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan hendaknya dibebankan kepada seseorang, atau jumlah orang yang secara langsung mengamati paling tidak satu sampel representative dari kinerja itu.
5. Komunikasi terbuka merupakan pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik prestasi kerja mereka.

2.1.4. Indikator Kinerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2002: 68), adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab merupakan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
2. Memiliki tujuan realistis.

3. Berani mengambil dan menanggung resiko yang tinggi.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*Feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Menurut Bernardin & Russel (2013:112), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat di tunjukan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang di tetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil pruduksi yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan- kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh pernggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2 Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Robbins dan Judge (2008:335), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelolah petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Sedangkan menurut Petrides (2010:137), kecerdasan emosional berarti sebagai kumpulan dari presepsi emosional diri yang terletak pada tingkatan terendah dari hierarki kepribadian.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan – keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2009:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

1. Lingkungan keluarga, merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen sehingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari.
2. Lingkungan non keluarga merupakan, lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan pengembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

2.2.3 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2009:5) adalah sebagai berikut :

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

2.2.4. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), menngungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang

muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang dalam kekuasaan emosi.

2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini disadari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran. Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seseorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Menurut Higgs dan Dulewicz dalam (2007:171) mengidentifikasi lima indikator dalam kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

1. Kesadaran diri merupakan kesadaran terhadap perasaan sendiri dan kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan itu.
2. Elastisitas emosional merupakan kemampuan untuk berkinerja secara baik dan konsisten di berbagai situasi dan tekanan.
3. Motivasi merupakan dorongan dan energi yang ada pada diri untuk mencapai hasil, menyeimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dan mengupayakan cita-cita diri walaupun menghadapi aneka tantangan dan penolakan.
4. Sensitivitas antarpribadi merupakan kemampuan untuk merasakan kebutuhan dan perasaan orang lain dan untuk menggunakan kemampuan itu secara afektif dalam berinteraksi dengan pegawai dan dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pegawai.
5. Tanggung jawab dan integritas merupakan kemampuan untuk menunjukkan komitmen terhadap suatu tindakan saat menghadapi tantangan, dan untuk bertindak secara konsisten dan sesuai dengan persyaratan etika yang di pahami.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Sopiah,2008:155), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya . Ini adalah sikap yang penting

karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Annisa Rahmawati (2012:80), komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Eddy Madiono (2014:54) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan..

Menurut Robbin dan Judge (2008:22) , menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan

organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Mathis dan Jackson dalam (Sopiah,2008:155) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2012:187) bahwa ada dua aspek komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif, yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada di organisasi tersebut dan akan melakukan yang terbaik untuk organisasi.
2. Komitmen *Continuance*, ketika karyawan sudah tidak memiliki komitmen dan keinginan yang besar untuk berada di suatu organisasi tetapi mereka memikirkan penghasilan yang di tinggalkan terlalu besar seperti (kehilangan senioritas, keamanan kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya)

2.3.3 Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Minner (2008:142) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan keperibadian.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan, dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Ikhsan 2010:55) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

1. *Affective Commitment*, Terjadi apabila pegawai ingin menjadi pegawai dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologi terhadap organisasi.
2. *Continuance Commitment*, Muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaannya.
3. *Normative Commitment*, Timbul dari nilai-nilai pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang yang harus dilakukan.

Menurut Lee dan Marthur (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013:81)

Terdapat tiga indikator –indikator untuk mengukur komitmen organisasi:

1. Kebanggaan terhadap perusahaan, mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan berpartisipasi aktif dan mendalam mengenai organisasi.
2. Kesiediaan untuk berpihak atau berkorban bagi perusahaan, mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi memihak kepada organisasi dan tujuannya
3. Kesetiaan terhadap perusahaan, mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berniat untuk memelihara keanggotannya dalam berorganisasi.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arina Nurandini (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMNAS Jakarta	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja (Y)	Komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
2	Ranty Sapitri (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.
3	Yuliana Grece	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan	Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional berpengaruh positif

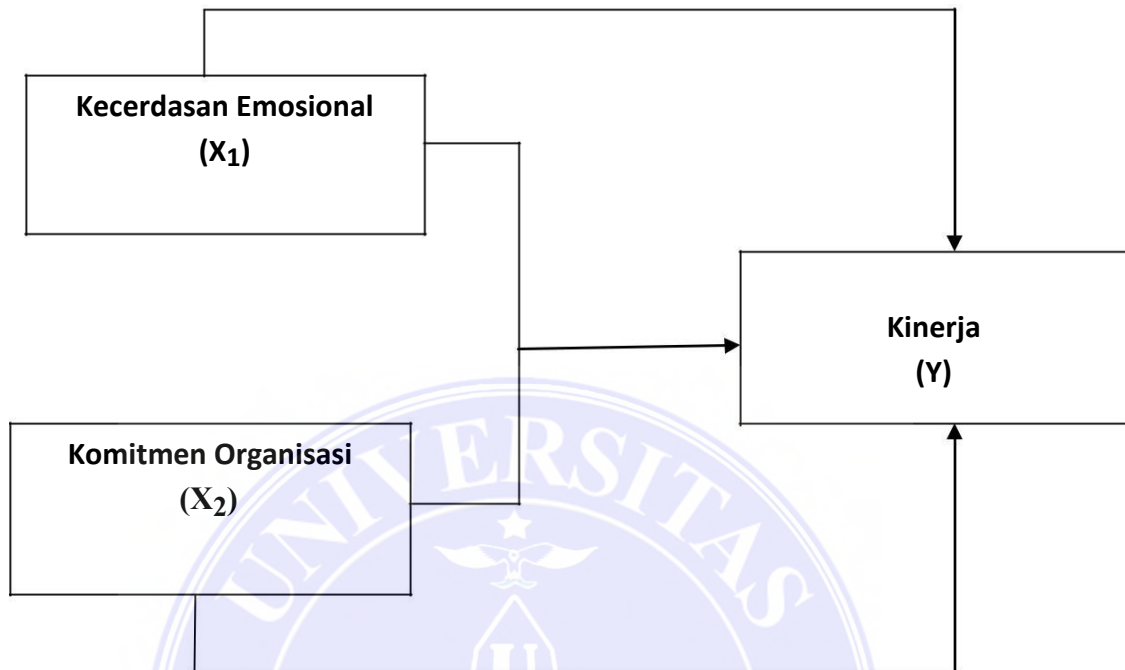
	Setiawan (2016)	Intelektuan Terhadap Kinerja Auditor	Kecerdasan Intelektual (X2) Kinerja (Y)	terhadap kinerja auditor. Dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja.
4	Indra Gunawan (2014)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kab Kutai Kartanegara	Kecerdasan Emosional (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja (Y)	Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dinas Perkebunan dan Kehutanan
5	Amirul Akbar (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PT PELINDO III	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja (Y)	Hasil analisis variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan daftar pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternative solusi dari serangkaian masalah yang di tetapkan (Hamid, 2007)

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan terikat . Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) Komitmen Organisasi (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik (Sugiyono,2012-93)

Adapun hipotesis yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3: Pengaruh Kecerdasan dan Komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:11) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Putra Sion Mandiri Medan yang beralamat Jalan Setia Budi, No 7, Kel Tg Sari, Kec Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, didalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Putra Zion Mandiri Medan yang berjumlah 70 orang.

Tabel 3.2

Tabel Populasi

Bagian	Jumlah
Team Arsitek	7 orang
Team Interior	5 orang
Team Marketing	20 orang
Team Keuangan	5 orang
Team Surveyor	10 orang
Team HRD	3 orang
Team Pelaksanaan	20 orang

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Sugiyono (2014: 120) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Sion Mandiri Medan yang berjumlah 70 orang. Adapun teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 126) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kecerdasan Emosional (X ₁)	Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial 	LIKERT
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologi pada karyawan yang ditandaidengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemamuan utntuk mengusahakan kedudukan sebagai anggota organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen aktif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen Normatif 	LIKERT
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapam, pengalaman dan kesungguhan serta waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki tanggung jawab probadi yang tinggi. 2. Memiliki tujuan. 3. Berani mengambil dan menanggung resiko yang diambil. 4. Memiliki rencana kerja. 5. Memanfaatkan umpan balik (<i>Feedback</i>) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukan 	LIKERT

Sumber: Teori Bab 2

3.4 Jenis dan Sumber Data

1 Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer yaitu data yang di peroleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan kepada karyawan PT. Putra Zion Mandiri Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung, yaitu dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti jurnal, catatan, atau dokumentasi perusahaan, dan studi keputustakaan terkait dengan topik penelitian. Dalam hal ini data sekunder didapatkan penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada PT. Putra Zion Mandiri Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian

sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang teliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, maka bisa melalui alat komunikasi, misalnya melalui telepon seluler.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Kuesioner yang disebarakan kepada responden dalam penelitian ini, baik yang disampaikan secara langsung maupun *e-mail*.

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2005:51) mengukur konstruk atau variabel yang diteliti oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan untuk memberikan dukungan dalam mengungkapkan dengan apa yang diungkap dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai sig. atau signifikan $>0,05$: maka instrument valid
2. Jika nilai sig. atau signifikan $<0,05$: maka instrument tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode ini digunakan adalah *Metode Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan dalam lima dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ maka dinyatakan reliable.
2. Jika *cronbach's alpha* $< 0,06$ maka dinyatakan tidak reliable.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, modal regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya yakni dengan melihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika ditentukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawannya *variance inflation faktor* (VIF). Toleransi mengukur variabelitas variabel independen lainnya. < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot*. Apabila pola *scatter plot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui uji Glenjer dengan melihat nilai signifikansi. Jika pada uji Glenjer nilai signifikansi lebih besar dari 0,06 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,06 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 20.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Kecerdasan Emosional)

X₂ = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, maka dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < α(0,05).

Hasil uji F dapat dilihat pada output dari hasil regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20. Kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam uji F adalah:

1. Hitung $> (0,05)$, maka H_a tidak didukung, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Hitung $< (0,05)$, maka H_a didukung, berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$. Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficient dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20. Kriteria dalam pengambilan keputusan didalam uji t adalah:

1. Jika $t > \text{tabel} (0,05)$, maka H_0 tidak didukung, H_a didukung.
2. Jika $t < \text{tabel} (0,05)$, maka H_0 didukung, H_a tidak didukung.

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT.Putra Sion Mandiri

Tahun 2010 adalah awal berdirinya Putra Sion Mandiri, dengan awal bidang pekerjaan jasa dan produk pemasangan atap, baja ringan, dan plafon gypsum. Berdasarkan dengan visi dan misinya saat ini Putra Sion Mandiri telah banyak melaksanakan perencanaan dan pembangunan gedung rumah di berbagai tempat. Putra Sion Mandiri bergerak dalam bidang konstruksi meliputi pembuatan bangun baru, gedung, gudang, rumah tinggal serta ruko.

Dalam interior dan eksterior meliputi pembuatan *kitchen set, furniture*, pemasangan *wallpaper*, plafon *gypsum*, taman dan instalasi listrik. Dalam jasa *maintenance* meliputi jasa perawatan gedung, ruko, bangunan serta tempat usaha. Dalam bidang leveransi menyediakan bahan bangunan seperti baja ringan, seng, papan *gypsum*, puring, besi holo, material bangunan fisik meliputi jasa pengecatan imperior, eksterior gudang, gedung dan pabrik.

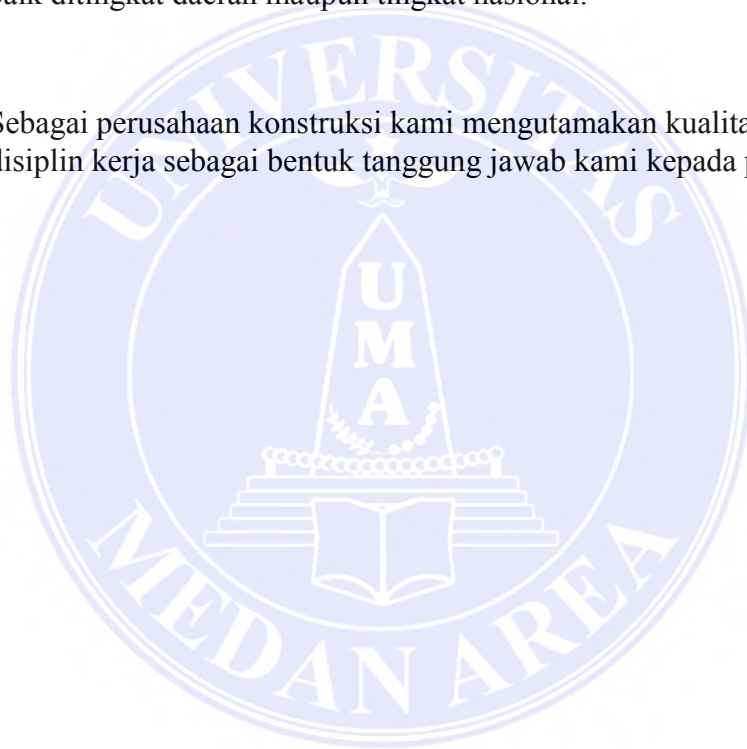
Dengan memiliki team kerja yang solid dan sumber daya manusia yang maju serta profesional, maka komitmen kami sebagai perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi akan memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan sehingga saling menguntungkan, memiliki 20 rekanan kerja meliputi tempat ibadah seperti gereja, perbaikan masjid dan beberapa kantor swasta di medan dalam skala ukuran kecil maupun besar.

Perusahaan swasta rekanan Putra Sion Mandiri meliputi Hotel Saka Medan, Hotel Candi, Hotel Lonari, CV. Karya Mandiri, CV. *Provision Furniture*,

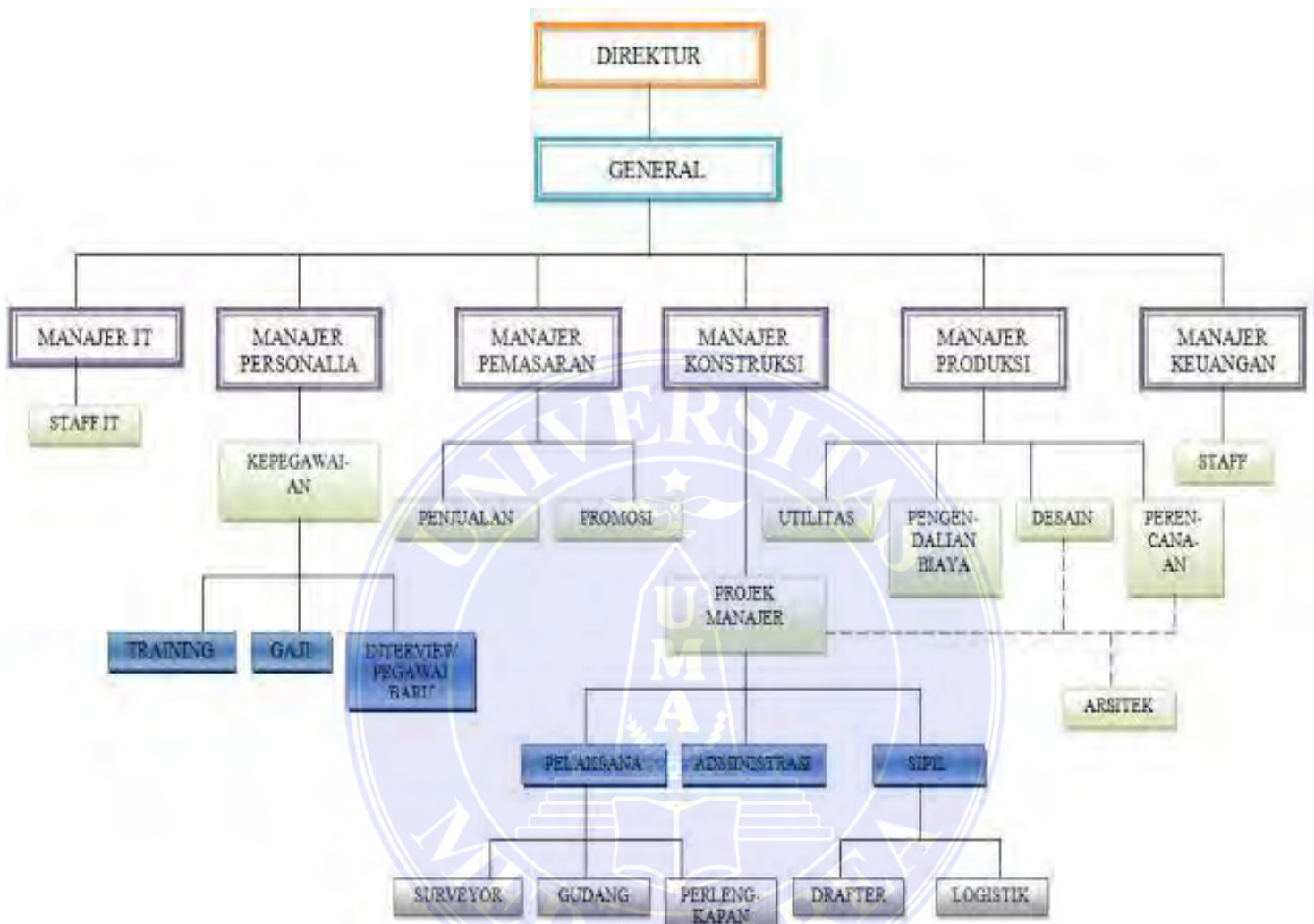
PT.Yohana Berkat Ganda, Destiny Home, PT.SMS Finance, Klinik dan Laboratorium Pramitha Medan, Universitas Tjut Nyak Dhien, PT. Tolan Tiga Grup, Bank Sumut, PT. AIA Insurance Life Medan, PT. Tanto Jaya, PT. Belawan Energi Lestari, CV. SSK, CV. Pina Bangunan, Kailani Inn Hotel.

Visi Dan Misi Perusahaan

- Putra Sion Mandiri harus bisa menjadi leader dalam industri konstruksi baik ditingkat daerah maupun tingkat nasional.
- Sebagai perusahaan konstruksi kami mengutamakan kualitas melalui disiplin kerja sebagai bentuk tanggung jawab kami kepada pelanggan.



4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi
Sumber: PT.Putra Sion Mandiri

JOB DESCRIPTION

A. Manejer IT

Tugas dan wewenang:

1. Untuk mengelola pekerjaan Teknologi Informasi (TI) untuk operasional sehari-hari dalam lingkungan perusahaan.

2. Memberikan solusi dan konsultasi teknologi untuk mencapai tujuan dan strategi bisnis perusahaan.

B. Manajer Personalia

Tugas dan wewenang:

1. Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut, memawancarai dan memilih pelamar
2. Melakukan pemecatan karyawan dan mengelola prosedur disiplin.
3. Memastikan kepatuhan hukum dengan memantau karyawan.

C. Manajer Pemasaran

1. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.
2. Menyusun perencanaan arah kebijakan pemasaran.
3. Merencanakan pengembangan jaringan pemasaran.

D. Manajer Konstruksi

Tugas dan wewenang:

1. Merencanakan program-program pelaksanaan proyek
2. Melakukan pengawasan monitoring program pelaksanaan proyek sesuai dengan perencanaan proyek
3. Melaksanakan sesuai kontrak

E. Manajer Produksi

Tugas dan wewenang:

1. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
2. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
3. Mengawasi proses produksi.

F. Manajer Keuangan

Tugas dan wewenang:

1. Merencanakan dan mengkoordinasi penyusunan anggaran perusahaan tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien
2. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

4.1.3 Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Putra Sion Mandiri. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	42	60%
2.	Perempuan	28	40%
Jumlah		70-	100%

Sumber: PT. Putra Zion Mandiri Medan

Berdasarkan data dari tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT Putra Sion Mandiri berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60%, karena perusahaan ini bergerak dibidang konstruksi yang dimana lebih dominan memakai tenaga laki-laki.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	26	37,2%
2.	31 – 40 Tahun	24	34,3%
3.	41 – 50 Tahun	17	24,3%
4.	>50 Keatas	3	4,2%
Jumlah		70	100%

Sumber: PT.Putra Zion Mandiri Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 37,2% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT.Putra Zion Mandiri Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.1.4 Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Sion Mandiri”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 70 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan

26item, yang terdiri dari 10 item untuk variabel x_1 (Kecerdasan Emosional), 6 item x_2 (Komitmen Organisasi) dan 10 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kecerdasan emosional (X1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.3

Tabulasi Data Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	55,7	15	21,4	13	18,6	3	4,3	0	0	70	100
2	22	31,4	38	54,3	10	14,3	0	0	0	0	70	100
3	28	40	38	54,3	4	5,7	0	0	0	0	70	100
4	43	61,4	27	38,6	0	0	0	0	0	0	70	100
5	17	24,3	53	75,7	0	0	0	0	0	0	70	100
6	18	25,7	45	64,3	7	10	0	0	0	0	70	100
7	32	45,7	31	44,3	7	10	0	0	0	0	70	100
8	22	31,4	38	54,3	10	14,3	0	0	0	0	70	100
9	23	32,9	31	44,3	12	17,1	2	2,9	2	2,9	70	100
10	17	24,3	50	71,4	0	0	2	2,9	1	1,4	70	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 (Saya dapat mengenali/ mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat) mayoritas sebanyak 39 (55,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

2. Pertanyaan nomor 2 (Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya) mayoritas sebanyak 38 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri) mayoritas sebanyak 38 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat) mayoritas sebanyak 43 (61,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Saya selalu optimis dengan karir) mayoritas sebanyak 53 (75,7%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Atasan mendorong saya untuk berprestasi.) mayoritas sebanyak 45 (64,3%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Saya dapat merasakan perasaan orang lain) mayoritas sebanyak 32 (44,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya mengerti apabila orang lain menghadapi masalah) mayoritas sebanyak 38 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 (Saya selalu menjalin kerjasama diantara karyawan) mayoritas sebanyak 31 (44,3%) responden memberikan jawaban setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 (Saya dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik) mayoritas sebanyak 50 (71,4%) responden memberikan jawaban setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi(X₂)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang komitmen organisasi(X2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.4
Tabulasi Data Responden Variabel Komitmen Organisasi(X2)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	32,9	47	67,1	0	0	0	0	0	0	70	100
2	22	31,4	44	62,9	4	5,7	0	0	0	0	70	100
3	32	45,7	30	42,9	6	8,6	2	2,9	0	0	70	100
4	39	55,7	15	21,4	13	18,6	3	4,3	0	0	70	100
5	30	42,9	36	51,4	4	5,7	0	0	0	0	70	100
6	32	45,7	37	52,9	0	0	1	1,4	0	0	70	100

1. Pertanyaan nomor 1 (Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga) mayoritas sebanyak 47 (67,1%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini) mayoritas sebanyak 44 (62,9%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain) mayoritas sebanyak 32 (45,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang) mayoritas sebanyak 39 (55,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

5. Pertanyaan nomor 5 (Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya) mayoritas sebanyak 36 (51,4%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini) mayoritas sebanyak 37 (52,9%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja(Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja(Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	41,4	33	47,1	6	8,6	2	2,9	0	0	70	100
2	23	32,9	41	58,6	6	8,6	0	0	0	0	70	100
3	38	54,3	16	22,9	13	18,6	3	4,3	0	0	70	100
4	22	31,4	38	54,3	10	14,3	0	0	0	0	70	100
5	28	40	38	54,3	4	5,7	0	0	0	0	70	100
6	43	61,4	27	38,6	0	0	0	0	0	0	70	100
7	39	55,7	16	22,9	12	17,1	3	4,3	0	0	70	100
8	22	31,4	38	54,3	10	14,3	0	0	0	0	70	100
9	39	55,7	15	21,4	13	18,6	3	4,3	0	0	70	100
10	22	31,4	38	54,3	10	14,3	0	0	0	0	70	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 (Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/ tepat waktu) mayoritas sebanyak 33 (47,1%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu) mayoritas sebanyak 41 (58,6%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Saya selalu mencapai target individu yang diberikan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 38 (54,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Pencapaian target membuka kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan) mayoritas sebanyak 38 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Saya bersedia mengambil resiko apapun yang terjadi di perusahaan) mayoritas sebanyak 38 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya mengutamakan pekerjaan dibandingkan hal-hal lain dalam hidup saya) mayoritas sebanyak 43 (61,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Saya mengerjakan tugas sesuai dengan rencana kerja yang di ciptakan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 39 (55,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya selalu bersungguh- sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas) mayoritas sebanyak 38 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.

9. Pertanyaan nomor 9 (Saya memanfaatkan umpan balik yang di berikan pada rekan kerja) mayoritas sebanyak 39 (55,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 (Saya akan memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 38 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.

4.2 Pembahasan

4.2.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	P1	0.891	0,3	Valid
	P2	0.683	0,3	Valid
	P3	0.697	0,3	Valid
	P4	0.891	0,3	Valid
	P5	0.812	0,3	Valid
	P6	0.538	0,3	Valid
	P7	0.891	0,3	Valid

	P8	0.812	0,3	Valid
	P9	0.687	0,3	Valid
	P10	0.721	0,3	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	P11	0.865	0,3	Valid
	P12	0.865	0,3	Valid
	P13	0.647	0,3	Valid
	P14	0.689	0,3	Valid
	P15	0.865	0,3	Valid
	P16	0.789	0,3	Valid
	Kinerja (Y)	P17	0.566	0,3
P18		0.891	0,3	Valid
P19		0.780	0,3	Valid
P20		0.724	0,3	Valid
P21		0.696	0,3	Valid
P22		0.891	0,3	Valid
P23		0.891	0,3	Valid
P24		0.690	0,3	Valid
P25		0.697	0,3	Valid
P26		0.891	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen.

Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja,) yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kecerdasan Emosional (X1)	0,939	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,921	Reliabel
Kinerja (Y)	0,942	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasi, kinerja di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kecerdasan emosional(X_1) sebesar $0,939 > 0,60$ untuk variabel komitmen organisasi(X_2) sebesar $0,921 > 0,60$ dan variabel terikat Kinerja(Y) sebesar $0,942 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

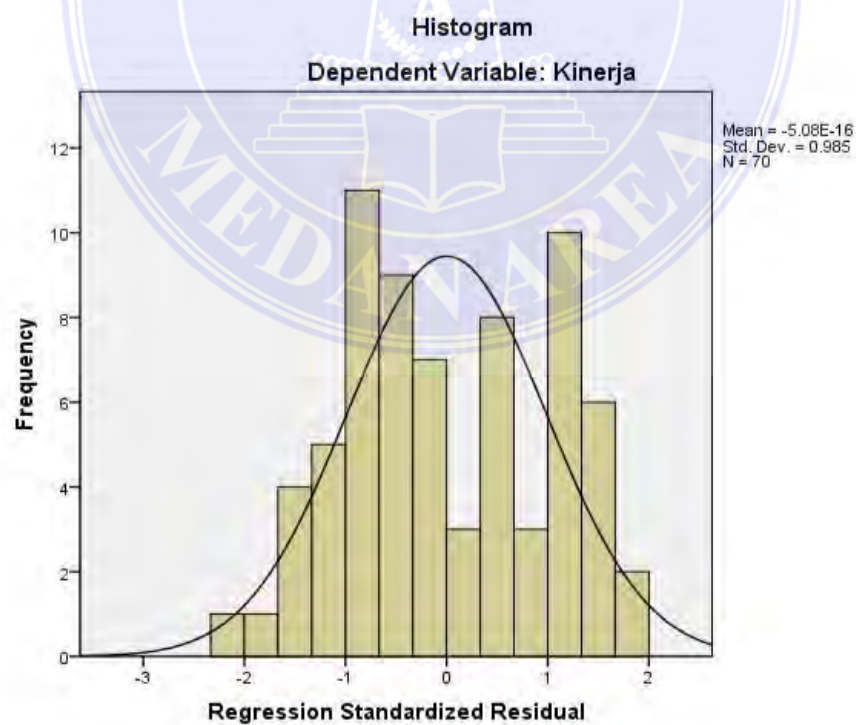
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



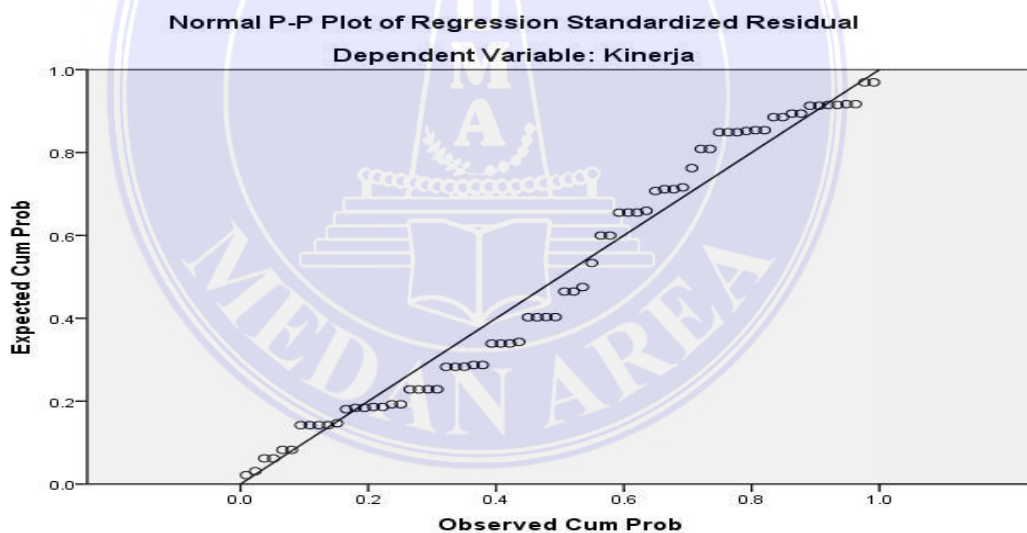
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memehuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan	.682	1.467
Emosional		
Komitmen Organisasi	.682	1.467

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 sebesar 1.467 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.682 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

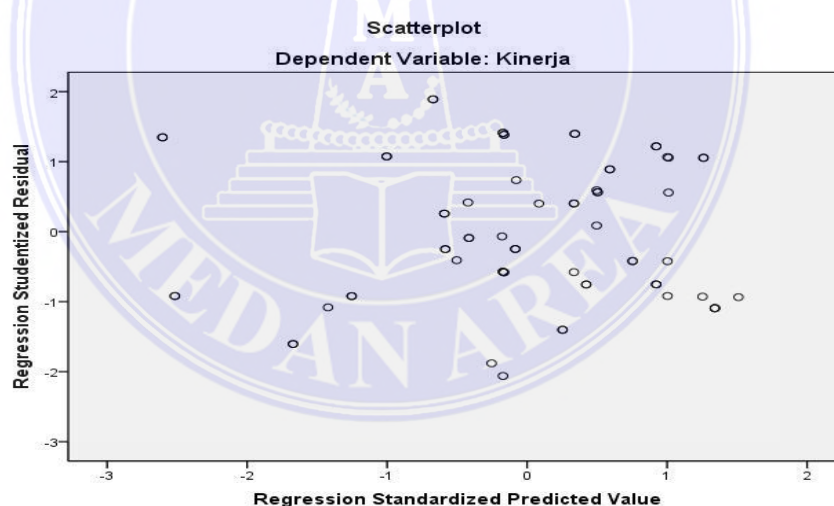
C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah heterokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan

melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.4 Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-11.813	3.465		-3.410	.001		
	Kecerdasan Emosional	.675	.094	.481	7.189	.000	.682	1.467
	Komitmen Organisasi	.999	.127	.527	7.881	.000	.682	1.467

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = -11.813 + 0.675X_1 + 0.999X_2 + 0,05$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai -11.813 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) bernilai konstan, maka kinerja sebesar -11.813
- 2) Koefisien variabel kecerdasan emosional(X₁) diperoleh nilai 0.675, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kecerdasan emosional(X₁) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja(Y) sebesar 6,75% dengan asumsi variabel komitmen organisasi(X₂) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel komitmen organisasi(X₂) diperoleh nilai 0.999, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel komitmen organisasi(X₂)

sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja(Y) sebesar 9,99% dengan asumsi variabel kecerdasan emosional(X_1) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-11.813	3.465		-3.410	.001		
Kecerdasan Emosional	.675	.094	.481	7.189	.000	.682	1.467
Komitmen Organisasi	.999	.127	.527	7.881	.000	.682	1.467

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Kecerdasan Emosional)

Nilai t_{hitung} diperoleh 7.189 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.445 artinya

positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai $t_{hitung} 7.189 > t_{table} 1.666$ dan nilai p -

value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Zion Mandiri Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Beban Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 7.881 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 7.881 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai $t_{hitung} 7.881 > t_{table} 1.666$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Zion Mandiri Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujianya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.043	2	551.022	130.349	.000 ^a
	Residual	283.228	67	4.227		
	Total	1385.271	69			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.043	2	551.022	130.349	.000 ^a
	Residual	283.228	67	4.227		
	Total	1385.271	69			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $130.349 > 3.13$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Putra Zion Mandiri Medan.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.789	2.056

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,789. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 78,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai $t_{hitung} 7.189 > t_{table} 1.666$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kecerdasan emosional memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arina Nurandini(2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMNAS Jakarta”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMNAS Jakarta.

Hal ini bisa dilihat bahwa kecerdasan emosional yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja. Menurut pendapat para ahli dan peneliti terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial, yang dimiliki pegawai untuk faktor kecerdasan emosional

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan Ranty Sapitri (2016) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru”.

Hal ini bisa dilihat bahwa komitmen organisasi yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Karena komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2008:155), yaitu keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Ini adalah sikap yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $130.349 > 3.13$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Putra Sion Mandiri Medan

Hal ini bisa dilihat bahwa Penelitian terdahulu oleh Indra Gunawan(2016)Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kab Kutai Kartanegara” Terlihat bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi positif dan signifikan terhadapkinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kab Kutai Kartanegara.Maka dari semua pembahasan dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kecerdasan emosional nilai t_{hitung} diperoleh 7.189 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.666 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 7.189 $> t_{table}$ 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sion Mandiri Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel komitmen organisasi nilai t_{hitung} diperoleh 7.881 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.666 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 7.881 $> t_{table}$ 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sion Mandiri Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 130.349 $>$ 3.13 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Putra Sion Mandiri Medan

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,789. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 78,9%. Kinerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kecerdasan emosional dan komitmen organisasi Sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk kecerdasan emosional, terdapatnya pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, penulis memberikan saran sebaiknya sumber daya manusia atau karyawan mengutamakan kualitas kecerdasan emosional selain kecerdasan intelektual yang dimiliki agar terjadi keseimbangan dalam hal pencapaian kinerja yang baik
2. Untuk komitmen organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan dalam waktu jangka pendek agar pimpinan meningkatkan komitmen organisasi secara khusus pada bidang keyakinan berkarir di PT. Putra Sion Mandiri Medan. Memberikan kepercayaan penuh bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tanggung jawab yang dirasakan oleh pegawai akan semakin tinggi. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amstrong, Michael. 2010. *Human Resource Management*, Great Britain and TheUnited States: Kogan Page Limited.
- Bernardin dan Russel,2013. *Human Resource Management*, In London: McGraw-Hill Medical Pub.
- Goleman, 2009. **Kecerdasn Emosional**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman,2015. *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS**. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, 2011. **Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hamid, 2007. **Dasar Konsep Pendidikan**. Surabaya: Pustaka Aureka.
- Ikhsan, 2010. **Komitmen Organisasi**. Edisi dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Jeniffer M George dan Gareth R. Jones, 2012. *Contemporary Management*. Australia: North Ryde.
- Lee dan Marthur, 2013. **Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh**. Yogyakarta: Erlangga.
- Moorhead dan Chung Megginson, 2009. **Manajemen dan Motivasi**. Jakarta: Balai Aksara.
- Mondy dan Noe, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gaung Persada Press
- Mangkunegara, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson,2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)**. Yogyakarta: Erlangga.
- Madiono, Eddy. 2014. **Sumber Daya Manusia, Buku 2 Edisi 6**. Jakarta: Salemba Empat.

Minner, 2008. **Perilaku Organisasi 1**. Jogjakarta: Salemba Empat.

Petrides, 2010. *Working with Emotional Intelligence*. Bandung: Psikologi Perkembangan.

Robbins dan Coulter, 2012. *Management. New Jersey: Pearson. Education*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu.

Robbins dan Judge, 2008. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono, 2014. **Metode Penelitian Kualitatif**. Bandung: ALFABETA

Tridhonanto, 2009. **Menjelitkan Kecerdasan Emosional**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

JURNAL

Higgs dan Dulewicz (2007), Jurnal. *A model of command, Leadership dan management competency in the British Royal Navy*. Journal of Marketing. P228.

Annisa Rahmawati. 2012. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso)**. Skripsi. Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.

Gunawan Indra, 2014. **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara**, Alumni Magister Ilmu Administrasi Nrgara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda, Jurnal Administrative Reform, Volume .2 NO,2, Tahun 2014.

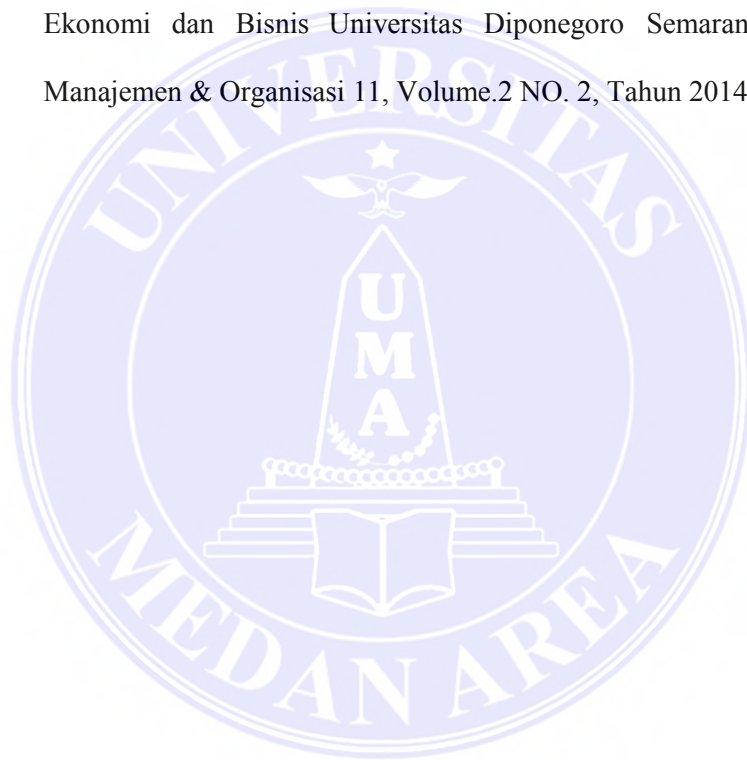
Sapitri Ranty, 2016, **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru**, Alumni Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau Riau, Jurnal Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau, Volume.3 NO. 2, Tahun 2016.

Akbar Amirul, 2017, **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. PELINDO SURABAYA)**, Alumni Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya

Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume .47 NO. 2, Tahun 2017.

Grece Yuliana, 2016, **Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Itelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor**, Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Jurnal Akutansi Universitas Udayana, Volume 16.2. Agustus Tahun 2016.

Nurandini Ariana, 2014, **Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta**, Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11, Volume.2 NO. 2, Tahun 2014.





LAMPIRAN 2

TABULASI DATA KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	49
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	40
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	52
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	40
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	40
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	41
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
13	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	33
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
19	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	40
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	43
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	40
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	39
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	44
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	45
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	45
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	37
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	43
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	44
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
37	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	43
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47

39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
41	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
42	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	41
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
44	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	40
45	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	40
46	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
47	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	41
48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
49	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	40
50	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	40
51	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
52	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
53	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
54	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
55	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	41
56	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
57	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
58	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	33
59	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
60	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
61	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
62	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
63	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
64	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	40
65	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	43
66	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
67	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	40
68	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	39
69	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	44
70	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	45

TABULASI DATA KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	Total
1	5	4	5	5	4	5	5	28
2	5	3	3	3	4	4	5	22
3	4	4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	5	5	4	5	4	27
5	4	4	2	2	5	4	4	21
6	4	4	5	5	4	5	4	27
7	5	4	5	5	5	5	5	29
8	4	4	4	4	5	4	4	25
9	4	5	4	4	5	4	4	26
10	4	4	3	3	5	4	4	23
11	4	5	5	5	5	4	4	28
12	4	4	4	4	4	5	4	25
13	4	3	4	4	3	4	4	22
14	5	4	5	5	5	5	5	29
15	4	4	3	3	3	4	4	21
16	4	5	5	4	4	4	4	26
17	4	4	4	5	4	4	4	25
18	4	4	4	5	4	5	4	26
19	4	5	4	5	4	5	4	27
20	4	4	4	3	4	5	4	24
21	4	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	5	4	4	4	25
23	4	4	4	5	4	5	4	26
24	5	4	5	5	4	4	5	27
25	5	5	5	3	4	4	5	26
26	4	4	4	4	4	4	4	24
27	4	5	5	3	5	5	4	27
28	5	5	5	4	5	5	5	29
29	4	4	4	4	5	4	4	25
30	4	4	5	5	4	5	4	27
31	5	5	5	5	5	4	5	29
32	5	5	4	5	5	4	5	28
33	5	5	5	5	4	4	5	28
34	5	5	5	5	5	4	5	29
35	5	5	4	5	5	5	5	29
36	4	5	5	5	5	5	4	29
37	4	5	4	3	5	5	4	26
38	4	4	5	5	4	5	4	27
39	5	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	4	5	5	5	5	29

41	4	5	5	5	5	5	4	29
42	5	4	5	3	5	4	5	26
43	5	4	5	5	4	4	5	27
44	5	4	4	5	4	4	5	26
45	4	4	4	2	5	3	4	22
46	5	4	5	5	4	5	5	28
47	5	3	3	3	4	4	5	22
48	4	4	5	5	5	5	4	28
49	4	4	5	5	4	5	4	27
50	4	4	2	2	5	4	4	21
51	4	4	5	5	4	5	4	27
52	5	4	5	5	5	5	5	29
53	4	4	4	4	5	4	4	25
54	4	5	4	4	5	4	4	26
55	4	4	3	3	5	4	4	23
56	4	5	5	5	5	4	4	28
57	4	4	4	4	4	5	4	25
58	4	3	4	4	3	4	4	22
59	5	4	5	5	5	5	5	29
60	4	4	3	3	3	4	4	21
61	4	5	5	4	4	4	4	26
62	4	4	4	5	4	4	4	25
63	4	4	4	5	4	5	4	26
64	4	5	4	5	4	5	4	27
65	4	4	4	3	4	5	4	24
66	4	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	5	4	4	4	25
68	4	4	4	5	4	5	4	26
69	5	4	5	5	4	4	5	27
70	5	5	5	3	4	4	5	26

TABULASI DATA KINERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	41
5	2	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	33
6	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
8	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
10	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	3	41
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
13	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
17	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
18	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
19	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
20	4	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
23	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	41
24	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
25	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	43
26	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
27	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	38
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	5	43
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
32	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
33	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
34	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47
35	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
36	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
37	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	44
38	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
39	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
40	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46

41	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
42	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	38
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
44	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	4	42
45	4	4	2	4	5	4	2	4	2	4	4	35
46	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
47	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	41
50	2	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	33
51	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
52	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
53	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
55	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	3	41
56	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
58	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
59	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
61	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
62	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
63	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
64	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
65	4	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	41
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
68	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	41
69	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
70	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	43

Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

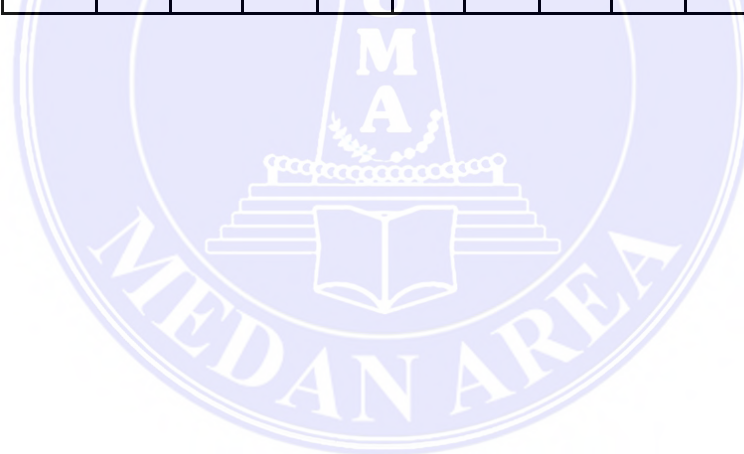
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4
7	4	5	4	5	5	4
8	5	5	5	4	5	5
9	5	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4
14	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4
14	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



KUESIONER

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN

KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. PUTRA ZION MANDIRI

MEDAN

Kepada Bapak/ Ibu yang Terhormat

Saya Mahasiswa Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area yang saat ini sedang menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Zion Mandiri Medan”. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Mohon kesediaan bapak/ ibu berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner dibawah ini.

Demikian, atas ketersediaan dan partisipasinya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Maria Elisabet Marpaung

I. DATA RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Perempuan
2. Laki-laki
4. Pendidikan terakhir : SMA D3
S1 S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda *checklist*(√) pada kolom yang bapak/ ibu anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

- SS** = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

1. Kecerdasan Emosional (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kesadaran diri						
1.	Saya dapat mengenali/ mengetahui faktor yang menyebabkan emosi saya meningkat					
2.	Saya memahami emosi yang terjadi pada diri saya					
Pengaturan diri						
3.	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri					
4.	Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat.					
Motivasi						
5.	Saya selalu optimis dengan karir					
6.	Atasan mendorong saya untuk berprestasi					
Empati						
7.	Saya dapat merasakan perasaan orang lain					
8.	Saya turut berpartisipasi dalam permasalahan teman sekerja saya.					
Keterampilan Sosial						
9.	Saya selalu menjalin kerjasama diantara karyawan					
10.	Saya dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik					

2. Komitmen Organisasi (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Aktif						
1.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
2.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
Komitmen Berkelanjutan						
3.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.					
4.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					

	Komitmen Normatif					
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
6	Saya merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini.					

3. Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Memiliki tanggung jawab.					
1.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/ tepat waktu.					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu.					
	Memiliki tujuan realistis					
3	Saya selalu mencapai target individu yang diberikan oleh perusahaan					
4	Pencapaian target membuka kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan.					
	Berani mengambil resiko					
5	Saya bersedia mengambil resiko apapun yang terjadi di perusahaan.					
6	Saya mengutamakan pekerjaan dibandingkan hal-hal lain dalam hidup saya					
	Memiliki rencana kerja					
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan rencana kerja yang di ciptakan oleh perusahaan.					
8	Saya selalu bersungguh- sungguh dalam menyelesaikan tugas					
	Memanfaatkan umpan balik					
9	Saya memanfaatkan umpan balik yang di berikan pada rekan kerja.					
10	Saya akan memanfaatkan umpan balik yang diberikan oleh perusahaan.					

Kecerdasan Emosional (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	13	18.6	18.6	22.9
	4	15	21.4	21.4	44.3
	5	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.3	14.3	14.3
	4	38	54.3	54.3	68.6
	5	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.7	5.7	5.7
	4	38	54.3	54.3	60.0
	5	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	38.6	38.6	38.6
	5	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	53	75.7	75.7	75.7
	5	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.0	10.0	10.0
	4	45	64.3	64.3	74.3
	5	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.0	10.0	10.0
	4	31	44.3	44.3	54.3
	5	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.3	14.3	14.3
	4	38	54.3	54.3	68.6
	5	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.9	2.9	2.9
	2	2	2.9	2.9	5.7
	3	12	17.1	17.1	22.9
	4	31	44.3	44.3	67.1
	5	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	2	2.9	2.9	4.3
	4	50	71.4	71.4	75.7
	5	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi (X2)

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	67.1	67.1	67.1
	5	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.7	5.7	5.7
	4	44	62.9	62.9	68.6
	5	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	6	8.6	8.6	11.4
	4	30	42.9	42.9	54.3
	5	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	13	18.6	18.6	22.9

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.7	5.7	5.7
	4	36	51.4	51.4	57.1
	5	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	37	52.9	52.9	54.3
	5	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**P17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	6	8.6	8.6	11.4
	4	33	47.1	47.1	58.6
	5	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.6	8.6	8.6
	4	41	58.6	58.6	67.1
	5	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	13	18.6	18.6	22.9
	4	16	22.9	22.9	45.7
	5	38	54.3	54.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.3	14.3	14.3
	4	38	54.3	54.3	68.6
	5	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.7	5.7	5.7
	4	38	54.3	54.3	60.0

P22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	38.6	38.6	38.6
	5	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	12	17.1	17.1	21.4
	4	16	22.9	22.9	44.3
	5	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.3	14.3	14.3
	4	38	54.3	54.3	68.6
	5	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	13	18.6	18.6	22.9

P26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.3	14.3	14.3
	4	38	54.3	54.3	68.6
	5	22	31.4	31.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.84	4.481	70
Kecerdasan Emosional	42.50	3.193	70
Komitmen Organisasi	26.00	2.365	70

Correlations

		Kinerja	Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.778	.799
	Kecerdasan Emosional	.778	1.000	.564
	Komitmen Organisasi	.799	.564	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kecerdasan Emosional	.000	.	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.000	.
N	Kinerja	70	70	70
	Kecerdasan Emosional	70	70	70
	Komitmen Organisasi	70	70	70

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.789	2.056

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.043	2	551.022	130.349	.000 ^a
	Residual	283.228	67	4.227		
	Total	1385.271	69			

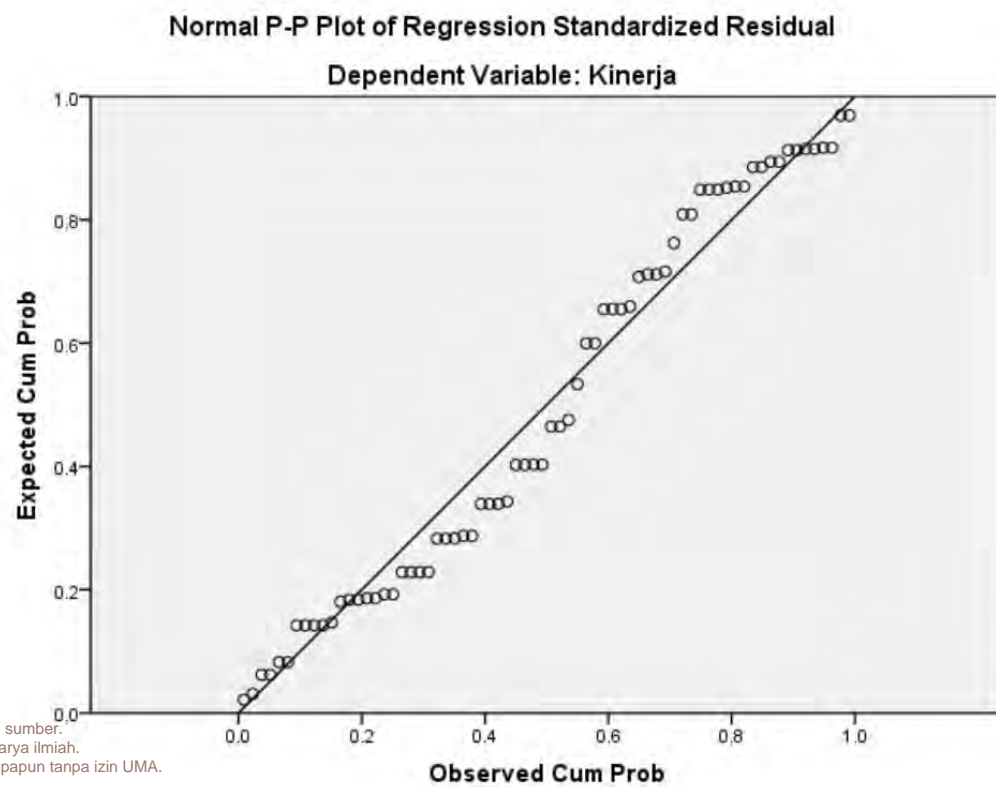
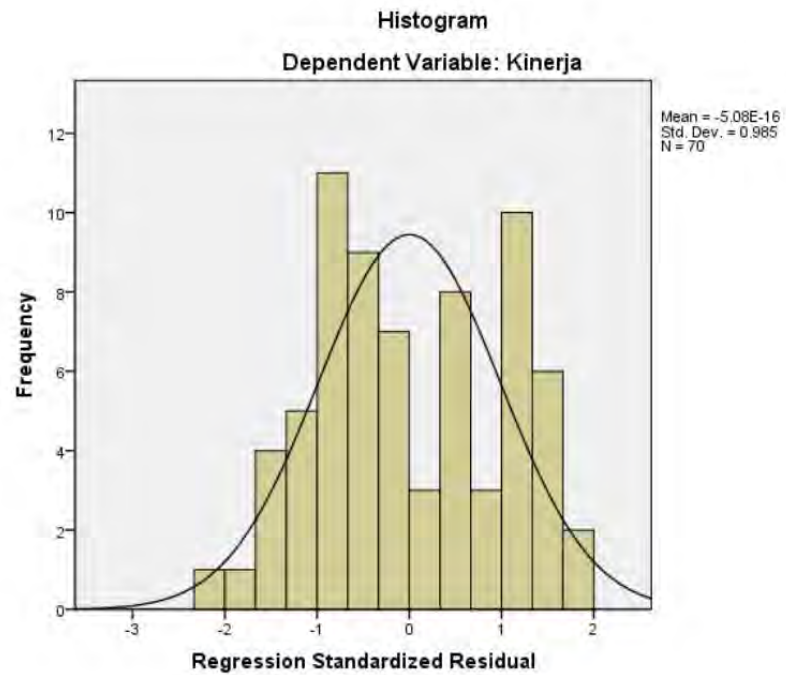
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

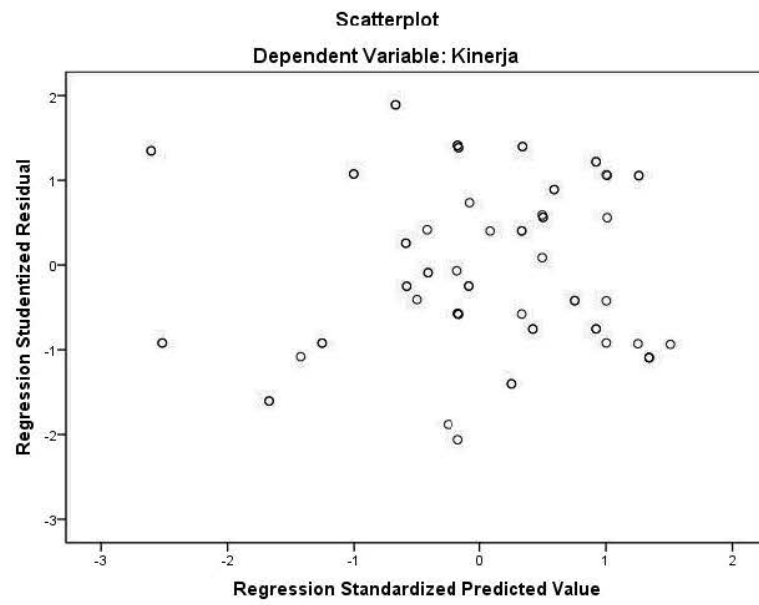
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.813	3.465		-3.410	.001		
	Kecerdasan Emosional	.675	.094	.481	7.189	.000	.682	1.462
	Komitmen Organisasi	.999	.127	.527	7.881	.000	.682	1.462

Charts





KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.47	15.124	.891	.927
P2	38.67	14.952	.683	.938
P3	38.53	15.981	.697	.936
P4	38.47	15.124	.891	.927
P5	38.53	14.695	.812	.930
P6	38.33	16.238	.538	.943
P7	38.47	15.124	.891	.927
P8	38.53	14.695	.812	.930
P9	38.47	15.838	.687	.936
P10	38.73	15.067	.721	.935

KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	21.33	5.095	.865	.895
P12	21.33	5.095	.865	.895
P13	21.53	4.981	.647	.930
P14	21.40	5.543	.689	.917
P15	21.33	5.095	.865	.895
P16	21.40	4.829	.789	.905

KINERJA (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P17	38.40	15.686	.566	.945
P18	38.53	14.695	.891	.930
P19	38.60	14.400	.780	.935
P20	38.53	15.267	.724	.938
P21	38.80	14.743	.696	.940
P22	38.53	14.695	.891	.930
P23	38.53	14.695	.891	.930
P24	38.73	14.495	.690	.941
P25	38.60	15.543	.697	.939