

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. JENTERA KREATIVITAS MUDA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

MARIATUN

148320323

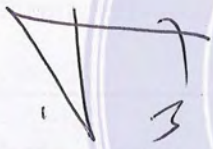


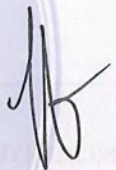
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan
Nama : MARIATUN
NPM : 148320323
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Hery Syahrial, SE, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

13/9/19

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya 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 tidak bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila suatu hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 02 Mei 2019

MARIATUN

148320323

ABSTRAK

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan, untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan serta untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada kantor CV. Jentera Kreativitas Muda Medan yang berjumlah 38 orang, jumlah sampel sebesar 35 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employee Performance at CV. Jentera Kreativitas Muda Medan

This study aims to determine whether the emotional intelligence has a significant positive effect on the performance of employees at CV. Jentera Kreativitas Muda Medan, to find out whether organizational commitment has a significant positive effect on employee performance at CV. Jentera Kreativitas Muda Medan and to find out whether the emotional intelligent and organizational commitment have a significant positive effect on the performance of employees at CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. The population in this study were all employees at the board of directors of CV. Jentera Kreativitas Muda Medan totaling 38 peoples. The sampling technique used was Disproportionate Stratified Sampling, which resulted in a total sample of 35 people. This type of research is associative, namely research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. So the results of the research obtained are emotional intelligence that has a significant positive effect on employee performance. Organizational commitment has a significant positive effect on employee performance. Then the emotional intelligence and organizational commitment have a significant positive effect on the performance of employees at CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

Keywords: *Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-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 CV. Jentera Kreativitas Muda Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi 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:

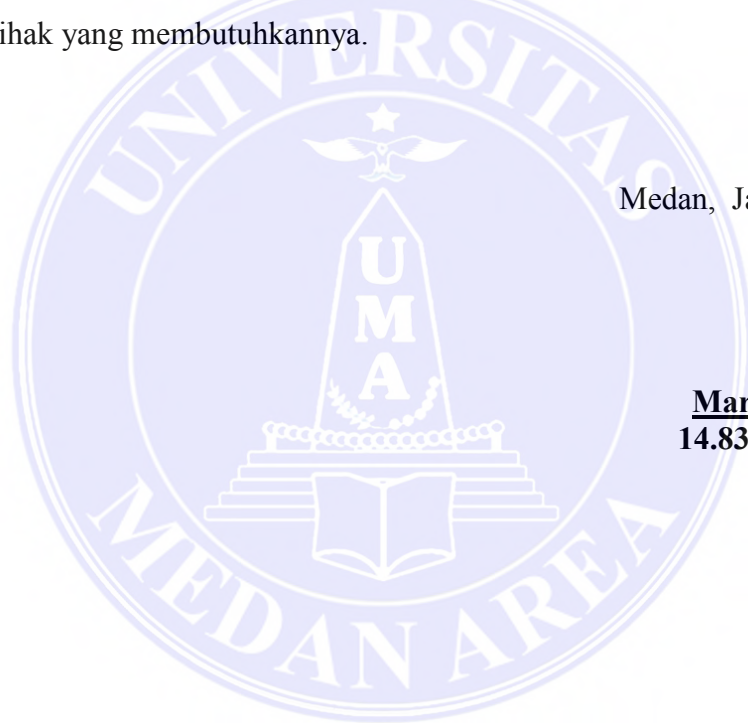
1. Kepada Almh. Ibunda tercinta, Bapak dan saudara kandung saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Bapak Hery Syahrial SE, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Hesti Sabrina SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Putri Siti Zubaidah, Kamisyah, Eri Dani Sari, Debby Karina, Juliansyah, Fitrah Ardiansyah, Imam Winandar, Febrizal dan teman-teman yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, Januari 2019

Mariatun
14.832.0323



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II URAIAN TEORITIS.	5
2.1 Kecerdasan Emosional	5
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	5
2.1.2 Dimensi-dimensi Kecerdasan Emosional	6
2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional	7
2.2 Komitmen Organisasi	10
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	10
2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi	11
2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi	12
2.3 Kinerja	13
2.3.1 Pengertian kinerja	13
2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja	14
2.3.3 Indikator kinerja karyawan	16
2.4 Peneliti terdahulu	20
2.5 Kerangka konseptual	22
2.6 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis penelitian	25
3.2 Lokasi penelitian	25
3.3 Waktu Penelitian	25
3.4 Populasi dan sampel	26
3.4.1 Populasi	26
3.4.2 Sampel.	27
3.5 Defenisi operasional variabel	28
3.6 Jenis dan Sumber penelitian	30
3.6.1 Jenis Data	30
3.6.2. Sumber Data.	30

3.6.3 Teknik Pengumpulan Data.	31
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian.	32
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.3 Uji Hipotesis.	37
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Hasil Penelitian	40
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2. Visi dan Misi	40
4.1.3. Struktur Organisasi.....	41
4.1.4. Penyajian Data Responden.....	42
4.1.5. Jawaban Responden	44
4.1.6. Uji Instrumen Penelitian.....	44
4.1.7. Uji Asumsi Klasik	48
4.1.8. Uji Hipotesis.....	54
4.2. Pembahasan.	58
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Pelaksanaan Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi	27
Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel dan Indikator	29
Tabel 3.4	Bobot Nilai Kuisisioner.....	32
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2	Pendidikan Responden	42
Tabel 4.3	Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional	43
Tabel 4.4	Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional	43
Tabel 4.5	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.6	Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	45
Tabel 4.7	Validitas Variabel Komitmen Organisasi	45
Tabel 4.8	Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional.....	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	48
Tabel 4.12	Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	51
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.14	Hasil Uji Glesjer	54
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi (R^2).....	54
Tabel 4.16	Uji Simultan (Uji F).....	55
Tabel 4.17	Uji Parsial (Uji t)	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2	Histogram	49
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	50
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang menjadi faktor penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci paling utama yang dimiliki perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka secara otomatis profitabilitas perusahaan akan meningkat. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji dan diteliti. Hal ini berkaitan dengan aktualisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang mampu berkiprah dan berkontribusi secara nyata dalam perkembangan organisasi tersebut. Menurut Goleman (2009) Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain, Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional.

Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat memperlihatkan kerjasama yang baik, mempunyai kreativitas dan juga hubungan interpersonal yang baik kepada karyawan lain, selain itu mereka juga dapat menerima, mengekspresikan dan mengatur emosinya yang pada akhirnya akan mempengaruhi sikap mereka kepada rekan kerja, pimpinan, pekerjaaan dan

komitmen mereka terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Sehingga dapat diasumsikan bahwa karena karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengatur emosinya dengan baik kepada semua karyawan lain maka karyawan tersebut akan dapat memberikan sikap yang terbaik kepada semua karyawan lainnya walau ada hambatan dan masalah dalam pekerjaan sehingga karyawan tersebut akan merasa nyaman dengan dirinya sendiri dan pada akhirnya juga akan nyaman dengan perusahaan tempatnya bekerja sehingga tidak pernah berpikir untuk meninggalkan organisasi tersebut sebagai tanda dari komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2010) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Adapun masalah kinerja karyawan di perusahaan ini seperti karyawan kurang mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik, tugas yang tidak selalu selesai tepat pada waktunya dan kurangnya inisiatif karyawan dalam penyelesaian tugas, Sedangkan masalah kecerdasan emosional di perusahaan ini seperti ketidakpedulian terhadap sesama karyawan serta tidak mampu mengendalikan emosional terhadap sesama karyawan, tidak mampu memotivasi diri sendiri yang mana berdampak tidak maksimal dalam pencapaian target. Untuk komitmen

organisasi permasalahannya seperti tingginya tingkat *turn over* dalam perusahaan yang mana hal tersebut berdampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan dengan baik. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jentera Kreativitas Muda**”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan ?
3. Apakah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bahan masukan untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan meningkatkan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan salah satu hal penting dalam perusahaan dimana karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan merasa nyaman dalam bekerja begitu pula sebaliknya. Menurut Harmoko (2010) kecerdasan emosional dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.

Menurut Goleman (2009) kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.

Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Hein dalam Efendi dan Susanto (2013) “*Emotional intelligence is the innate potential to feel, use, communicate, recognize, remember, describe, identify, learn from, manage, understand, and explain emotions.*” Pendapat ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingat, mendeskripsikan emosi. dan Menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010) Kecerdasan Emosional digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan

yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.

Maka penulis menyimpulkan bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu di bagi menjadi 3 kemampuan yaitu Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*), Kecerdasan Emosional (*Emosional Quotient*), dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual quotient*). Keseimbangan dalam ketiga hal ini dapat membuat individu diterima di berbagai bidang. Namun, kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam menentukan karakter individu, terutama dalam suksesnya sebuah organisasi.

2.1.2 Dimensi-dimensi Kecerdasan Emosional.

Menurut Goleman (2009) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional, kelima dimensi atau komponen tersebut adalah :

a. Kecakapan pribadi

Mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri dan keyakinan akan kemampuan diri sendiri.

b. Kesadaran diri

Mengelolah keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab

atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.

c. Motivasi

Dorongan yang membimbing atau membantu peraih sasaran atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.

d. Empati

Kesadaran akan perasaan, kepentingan dan keperihatinan orang. Dalam dimensi keempat terdiri dari komponen *understanding others*, *developing others, customer service*, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antara keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

e. Keterampilan sosial

Kemaghiran dalam mengunggah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi serta *team building*.

2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009) terdapat 5 indikator kecerdasan emosional yaitu:

a. Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri adalah kesadaran diri yaitu tentang perasaan sewaktu perasaan terjadi. Kemampuan mengenali emosi diri merupakan dasar kecerdasan emosional. Menurut Mayer dalam Goleman (2009) kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi.

b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi berarti menjaga perasaan agar perasaan terungkap sesuai dengan kesadaran diri. Mengelola emosi dapat juga berarti penguasaan diri yaitu kemampuan untuk menghadapi badai emosi yang terjadi dan bukan budak nafsu. Pengendalian bukan berarti menekan emosi tetapi merupakan keseimbangan emosi, setiap perasaan mempunyai nilai dan makna.

c. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan merupakan hal penting yang berkenaan dengan memberikan perhatian dalam memotivasi diri sendiri menguasai diri sendiri serta untuk bereaksi. Menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Orang yang mampu memotivasi diri sendiri adalah orang yang memiliki ciri-ciri mampu mengendalikan kecemasan, memiliki pola pikir yang positif, optimisme, mampu mencapai keadaan flow yaitu keadaan ketika seseorang sepenuhnya terserap kedalam apa yang sedang

dikerjakannya, perhatiannya hanya terfokus pada apa yang sedang dikerjakannya, serta kesadaran menyatu dengan tindakan.

d. Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman (2009) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain. Individu yang memiliki empati tinggi lebih mampu untuk menangkap sinyal-sinyal yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain.

e. Membina Hubungan

Membina hubungan dengan orang lain adalah keterampilan-keterampilan untuk berhubungan dengan orang lain yang merupakan kecakapan emosional yang mendukung keberhasilan dalam bergaul dengan orang lain. Keterampilan membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi menurut Goleman(2009). Individu yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang berhubungan dengan pergaulan interaksi dengan orang lain.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2010:2) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan, karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negative. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2011).

Komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir, Mcshane dan Von Glinow (2008:119). Menurut Zurnali C (2010) Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yakni komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang

ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan diorganisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk atau sikap perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi serta keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Stephen P. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.

2. Komitmen Normatif

Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis.

3. Komitmen Berkelanjutan

Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Cut Zurnali (2010) mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila

dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (normative commitment) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis

Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008) mengemukakan komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. kemauan karyawan
2. kesetiaan karyawan
3. kebanggaan karyawan dalam organisasi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *output* yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat. Kinerja menurut Syamsir (2013:74) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Edison (2016:190) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan

atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009: 113). Kinerja menurut Priansa (2014:269) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan tugasnya kemudian diberikan kepada organisasi melalui suatu proses, yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat dijadikan ukuran tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, kondisi kerja.

Sedangkan menurut pandangan teori konvergensi dari William Stern dalam Mangkunegara (2015) faktor penentu kinerja individu adalah :

1. Faktor Individu

Secara Psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:10) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial.

3. Faktor psikologis

Faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim organisasi dan suasana kerja yang kondusif, motivasi, dan etos kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Ahmad Subekhi (2012:193) bahwa kinerja meliputi beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan dengan indikator :

1. Pemahaman dan penguasaan tugas
2. Kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas
3. Kemampuan dan ketelitian dalam memecahkan masalah
4. Efisiensi waktu, tenaga dan biaya

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan dengan indikator :

1. Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan
2. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan

c. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja dengan indikator :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
2. Ketepatan waktu dalam kehadiran
3. Ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor

d. Kerjasama

Kerjasama diukur dengan indikator :

1. Kemampuan bekerjasama didalam dan diluar kelompok
2. Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan
3. Kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain

Sedangkan menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2008:262) secara individu ada enam, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen bekerja, merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang

dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

6. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nanang Kosim (20012)	Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank CIMB NIAGA Cabang Surabaya	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bank CIMB NIAGA Cabang Surabaya 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank CIMB NIAGA Cabang Surabaya 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank CIMB NIAGA Cabang Surabaya
2	Dika Arizona, Harsuko Riniwati, Nuddin Harahap (2013)	Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (PERSERO)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran PT. Sang Hyang Seri (PERSERO)

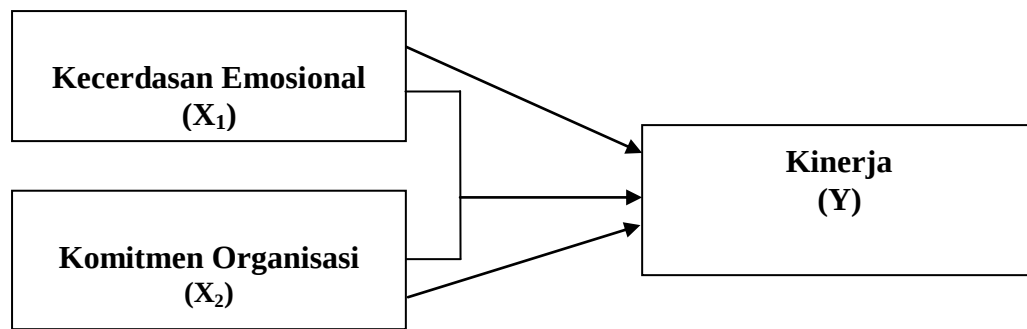
3	Triana Fitriastuti (2012)	Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organizational dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Riau	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI cabang Riau 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI cabang Riau 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI cabang Riau.
4.	Ayu Trinarti (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang toedjoe	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Bintang toedjoe 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang toedjoe 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe.

5	Rahayu Triastiti (2017)	Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Falmanco Indonesia.	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Falmanco Indonesia 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Falmanco Indonesia.
---	-------------------------	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008) Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jonathan (2007) “*Structural equation modeling* (SEM) merupakan satu metode analisis dalam riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif”.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

Berdasarkan pendapat ahli dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda.

3. Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda.





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskritif dan kompartif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Jentera Kreativitas Muda Jalan Avros No. 19 Kec. Medan Maimun Kota Medan Sumatera Utara 20212.

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Desember 2018.

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	2018/2019																							
	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Analisis Data																								
Seminar Hasil																								
Pengajuan Ujian Meja Hijau																								
Ujian Meja Hijau																								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor CV. Jentera Kreativitas Muda Medan Medan yang berjumlah 38 orang. Berikut pembagiannya menurut divisi secara garis besar:

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi
(Kondisi Desember 2018)

No.	Divisi	Jumlah (orang)	Jenis Kelamin		Usia (tahun)	Pendidikan		
			L	P		SMA	D3	S1
1	Umum dan Personalia	26	23	3	24-51	13	8	5
2	Sekretariat Tim Logistik	4	4	0	24-44	0	1	3
3	Ketua koordinator team sales	8	6	2	24-44	0	0	8
	Jumlah Total	38	33	5		13	9	16

Sumber: Divisi *Human Resources* CV. Jentera Kreativitas Muda Medan

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008:116) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yang diambil pada bagian *stratified random sampling* dan agar lebih memperjelas teknik pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan *disproportionate stratified sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:29). Menurut Arikunto (2006:138) *stratified random sampling* merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) dan dari strata tersebut dapat diambil sampel secara acak. Sugiyono (2001: 59) menyatakan bahwa teknik *disproportionate stratified sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional.

Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*, tujuannya agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif (Prasetyo, 2005:136) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan, (sumber Sugiyono, 2011)

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 38 karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{38}{1 + 38(0,05)^2} = \frac{38}{1 + 38(0,0025)} = \frac{38}{1 + 0,095} = \frac{38}{1,095} = 34,7$$

Hasil dari rumus *Slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 34,7 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 35. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor CV. Jentera Kreativitas Muda Medan yang berjumlah 35 orang.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Secarah keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.2**Defenisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X ₁)	Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan individual dalam mengatur emosi diri sendiri dan mengenali emosi orang lain	1. Mengenali Emosi Diri 2. Mengelola Emosi 3. Memotivasi diri sendiri 4. Mengenali Emosi orang lain 5. Membina hubungan	Likert
Komitmen Organisasi (X ₂)	suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. (Syamsir Torang, 2013)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2018

3.6 Jenis dan Sumber Penelitian

3.6.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada perwakilan karyawan kantor CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan karyawan kantor CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

3.6.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal.

3.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukandengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yangberhubungan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukandengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:
 - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatanlangsung pada objek yang diteliti.
 - b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukantanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yangmenunjang penelitian.
 - c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2008:134) skala *likert* adalah sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini memberikan empat alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1

sampai dengan 4 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, yang dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

Instrumen Skala *Likert*

Tabel 3.4
Bobot Nilai Kuesioner

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Setuju	3
4.	Sangat Setuju	4

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006:45) uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013:48) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pernyataan. Apabila terdapat butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat maka butir pernyataan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut

Untuk menguji validitas instrumen, peneliti melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS 22. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

- a. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data

Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Situmorang dan Lufti (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat

untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha cronbach's* 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha cronbach's* 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *alpha cronbach's* 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha cronbach's* 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *alpha cronbach's* 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliabel

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48)

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar *error*, jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng ke kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Bedanya, *output* yang dihasilkan *Kolmogorov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat diukur melalui:

- a. Nilai probabilitas atau $Sig. > 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.

Nilai probabilitas atau $Sig. < 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

37.2.2 Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2011:160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar 36variable independen. Dasar pertimbangan uji multikolineritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar 36variable bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolineritas antar 36variable bebas dalam model regresi.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatterplot*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghazali (2011:53) analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *Model Summary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

1.7.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F menurut Ghazali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua 37 variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap 37 variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau $Sig. < 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai probabilitas atau $Sig. > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.3.3 Uji t (parsial)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau $Sig. < 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai probabilitas atau $Sig. > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40).

Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

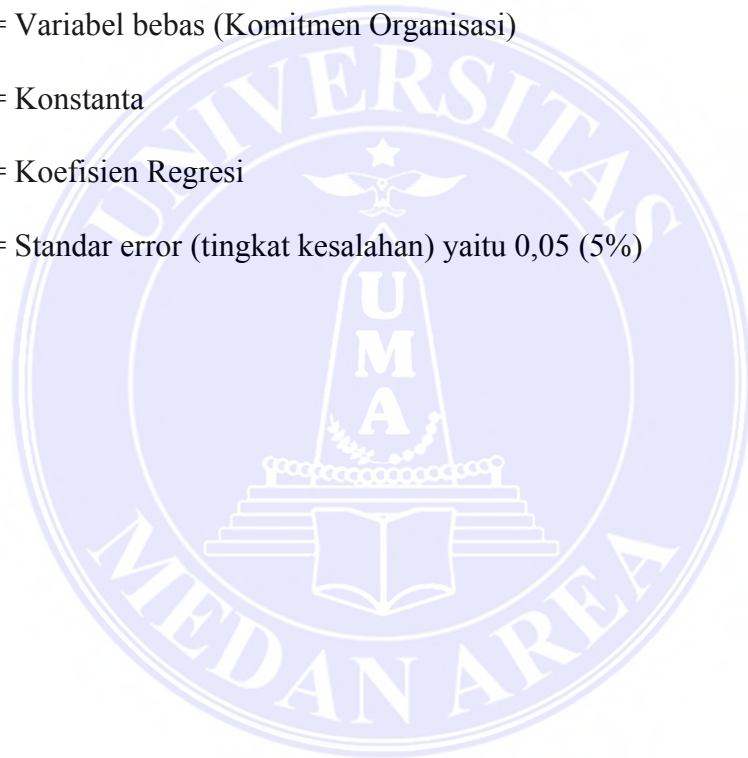
X₁ = Variabel bebas (Kecerdasan Emosional)

X₂ = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

o = Konstanta

β_{1,2} = Koefisien Regresi

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



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tanggal 05 Agustus 2008 Jentera didirikan oleh Dr Delyuzar SpPA(K) sebagai wadah *youth centre* menangani media kampanye seputar permasalahan dan konseling untuk remaja dibawah naungan lembaga Jaringan Kesejahteraan/Kesehatan Masyarakat (JKM) di Medan, yang orientasinya adalah sosial. Jentera Youth Centre dalam perjalanannya berubah menjadi bisnis saat mitra Jentera Kreativitas Muda yaitu IMF dan World Bank membutuhkan perusahaan yang menangani *create event* dan *tools kit* vendor. Pada tanggal 06 Maret 2010 Jentera resmi berbadan usaha CV Jentera Kreativitas Muda berorientasi bisnis lepas dari lembaga Jaringan Kesejahteraan/Kesehatan Masyarakat (JKM) dan berdiri sendiri sebagai lembaga bisnis dengan direktur Bpk. Norman Alita.

Klien pertama jentera adalah world bank asia pacific dan Save The Children untuk program create Edutainment in based community dan berlanjut ke perusahaan nasional PT Telekomunikasi Indonesia dan PT Kalbe Farma.

4.1.2. Visi dan Misi

4.1.2.1. Visi

Visi CV. Jentera Kreativitas Muda Medan menjadi perusahaan jasa brand *activation* dan *advertising service* yang memberikan total *quality service* bagi pengguna jasa diseluruh indonesia.

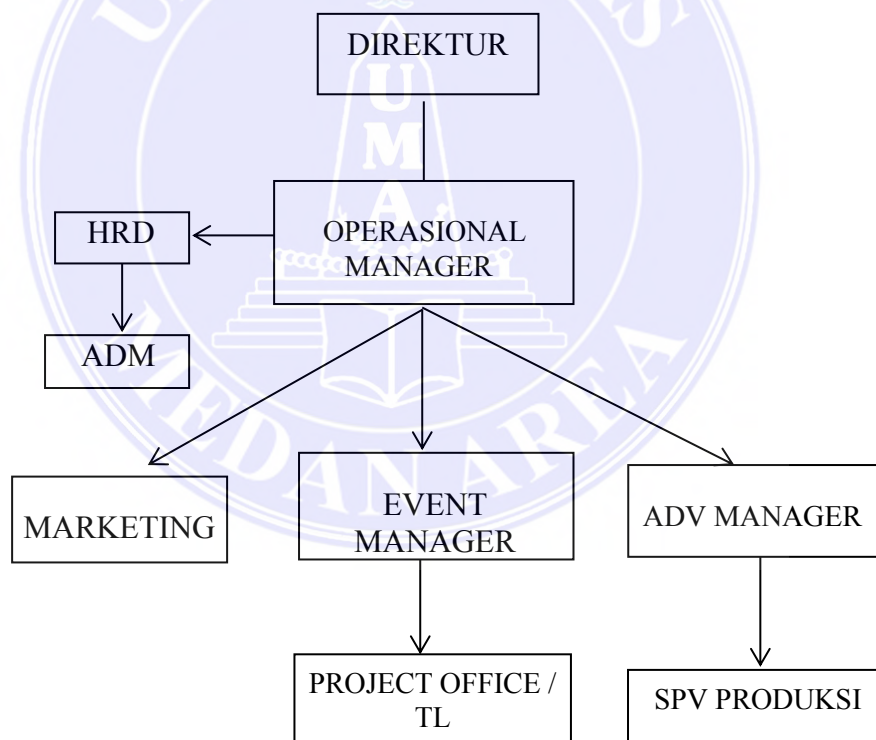
4.1.2.2. Misi

Secara umum misi perusahaan adalah:

1. Memberikan Pelayanan mutu terbaik sesuai tujuan konsumen.
2. Menciptakan lapangan pekerjaan untuk turut serta berpartisipasi pembangunan masyarakat.

4.1.3. Struktur Organisasi

Penyusunan struktur ini tidak bersifat statis tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun struktur organisasi CV. Jentera Kreativitas Muda Medan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini :



Sumber: Olah data sekunder 2019

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada CV. Jentera Kreativitas Muda

4.1.4. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan menggunakan angket berstruktur sebagai alat/instrumen kemudian diolah dan dianalisis. Jawaban responden yang telah dikumpulkan akan peneliti uraikan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Laki-laki	30	88%
2.	Perempuan	5	12%
Jumlah		35	100

Sumber: Olah data primer 2019

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 35 responden, sebanyak 5 orang adalah perempuan dengan persentase 12% dan laki-laki 30 orang dengan persentase sebesar 88%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	SMA	10	29%
2.	Diploma	10	29%
3.	S1	15	42%
Jumlah		35	100%

Sumber: Olah data primer 2019

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan menunjukkan sebanyak 15 orang tamatan S1 (42%), 10 orang tamatan SMA (29%) dan 10 orang tamatan

Diploma (29%). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tamatan S1 yang berjumlah 15 orang.

4.1.5. Jawaban Responden

4.1.5.1. Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 4.3
Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	3,1	17	53,1	19	54,3	32	100
2	0	0	2	6,3	13	40,6	11	31,4	32	100
3	0	0	1	3,1	17	53,1	14	43,8	32	100
4	0	0	1	3,1	13	40,6	18	56,3	32	100
5	0	0	0	0	21	65,6	11	34,4	32	100
6	0	0	0	0	18	53,125	14	43,8	32	100
7	0	0	3	9,4	15	46,9	14	43,8	32	100
8	0	0	1	3,1	17	53,1	14	43,8	32	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.5.2. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	3	9,4	13	40,6	16	50	32	100
2	0	0	3	9,4	13	40,6	16	50	32	100
3	2	6,3	1	3,1	13	40,6	16	50	32	100
4	0	0	2	6,3	13	40,6	17	53,1	32	100
5	1	3,1	1	3,1	13	40,6	17	53,1	32	100
6	1	3,1	4	12,5	10	31,3	17	53,1	32	100
7	0	0	0	0	13	40,6	19	59,4	32	100
8	0	0	0	0	12	37,5	20	65,5	32	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.5.3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	6	18,8	10	31,3	16	50	32	100
2	0	0	3	9,4	14	43,8	15	46,9	32	100
3	1	3,1	2	6,3	15	46,9	14	43,8	32	100
4	1	3,1	6	18,8	14	43,8	11	34,4	32	100
5	0	0	1	3,1	17	53,1	14	43,8	32	100
6	1	3,1	6	18,8	15	46,9	10	31,3	32	100
7	0	0	3	9,4	17	53,1	12	37,5	32	100
8	1	3,1	2	6,3	15	46,9	14	43,8	32	100
9	0	0	6	18,8	13	40,6	13	40,6	32	100
10	0	0	1	3,1	14	43,8	17	53,1	32	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.6. Uji Instrumen Penelitian

4.1.6.1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden awal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penampilan *output* SPSS 22 pada tabel *Correlations* dikolom *sig. (2-tailed)*.

Berdasarkan uji validitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional

Berikut tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kecerdasan emosional yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.6
Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kecerdasan Emosional 1	,879**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional 2	,829**	,003 ≤ 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional 3	,832**	,003 ≤ 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional 4	,888**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional 5	,879**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional 6	,635*	,049 ≤ 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional 7	,947**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kecerdasan Emosional 8	,863**	,001 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel iklim organisasi valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *Sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Komitmen Organisasi

Berikut tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel komitmen organisasi yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.7
Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Komitmen Organisasi 1	,950**	,000 ≤ 0,05	Valid
Komitmen Organisasi 2	,950**	,000 ≤ 0,05	Valid
Komitmen Organisasi 3	,900**	,000 ≤ 0,05	Valid
Komitmen Organisasi 4	,770**	,009 ≤ 0,05	Valid
Komitmen Organisasi 5	,794**	,006 ≤ 0,05	Valid
Komitmen Organisasi 6	,875**	,001 ≤ 0,05	Valid
Komitmen Organisasi 7	,842**	,002 ≤ 0,05	Valid
Komitmen Organisasi 8	,771**	,009 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka

dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel komitmen organisasi valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *Sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Kinerja Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.8
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja_1	,889**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_2	,867**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_3	,748*	,013 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_4	,838**	,002 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_5	,789**	,007 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_6	,944**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_7	,977**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_8	,867**	,001 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_9	,944**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_10	,739*	,015 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 10 butir pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai *Sig.* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *Sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.1.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau

konstruk. Menurut Ghazali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan *software* SPSS 22 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional

Berikut tabel hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel kecerdasan emosional yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.9
Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,827	6

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

2. Komitmen Organisasi

Berikut tabel hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel komitmen organisasi yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.10
Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	8

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

3. Kinerja Karyawan

Berikut tabel hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu seperti dibawah ini:

Tabel 4.11
Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

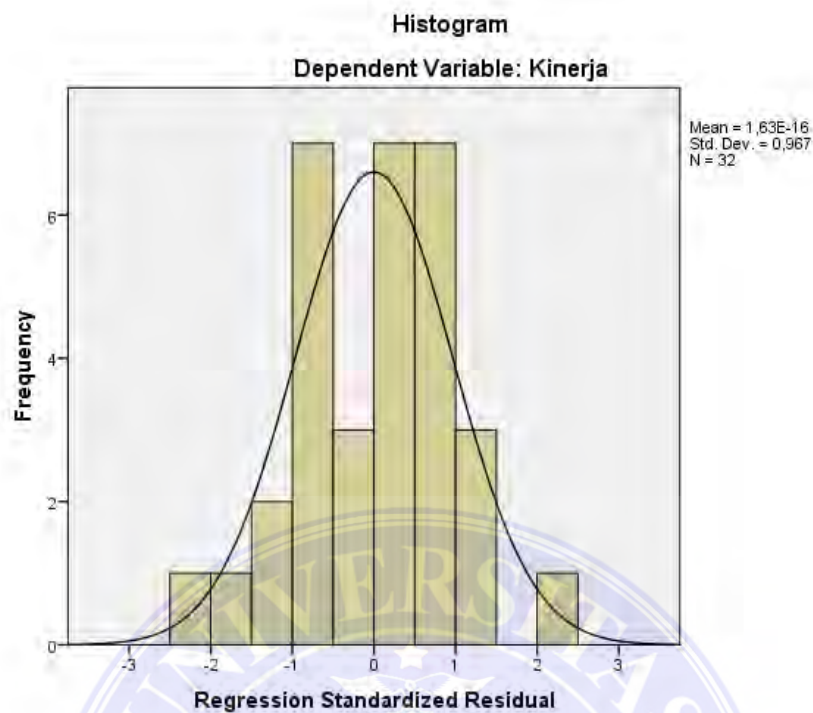
Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

4.1.7. Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1. Uji Normalitas

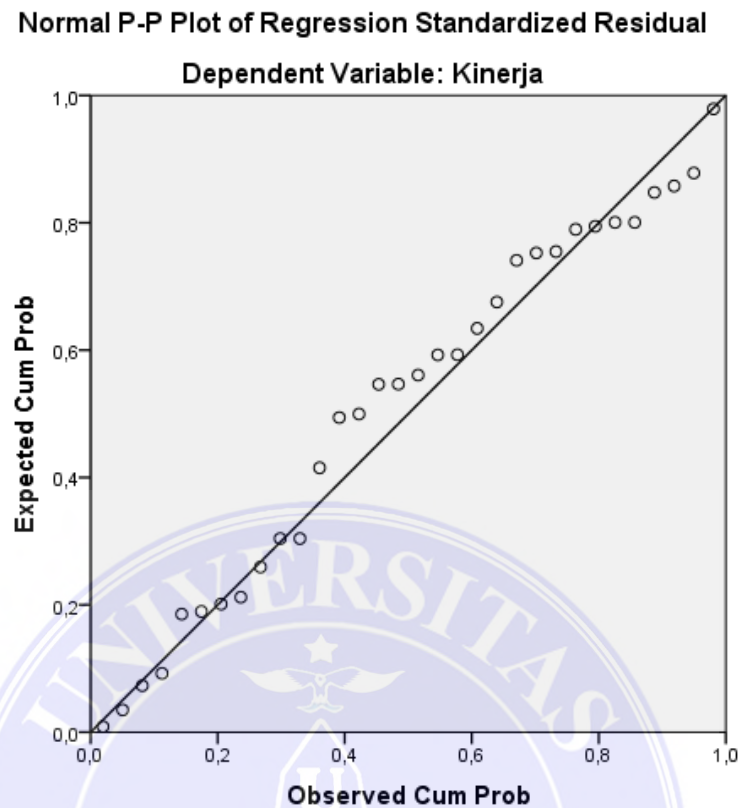
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik Histrogram dan *Probability Plot*, serta analisis statistik menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)* untuk pengujian residual model regresi.



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan sempurna.



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Tabel 4.12
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54606868
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,083
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

4.1.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pertimbangan uji multikolinieritas yaitu jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,694	11,874		,058	,954		
Kecerdasan_Emosional	,725	,316	,403	2,293	,029	,888	1,127
Komitmen Organisasi	,448	,207	,381	2,167	,039	,888	1,127

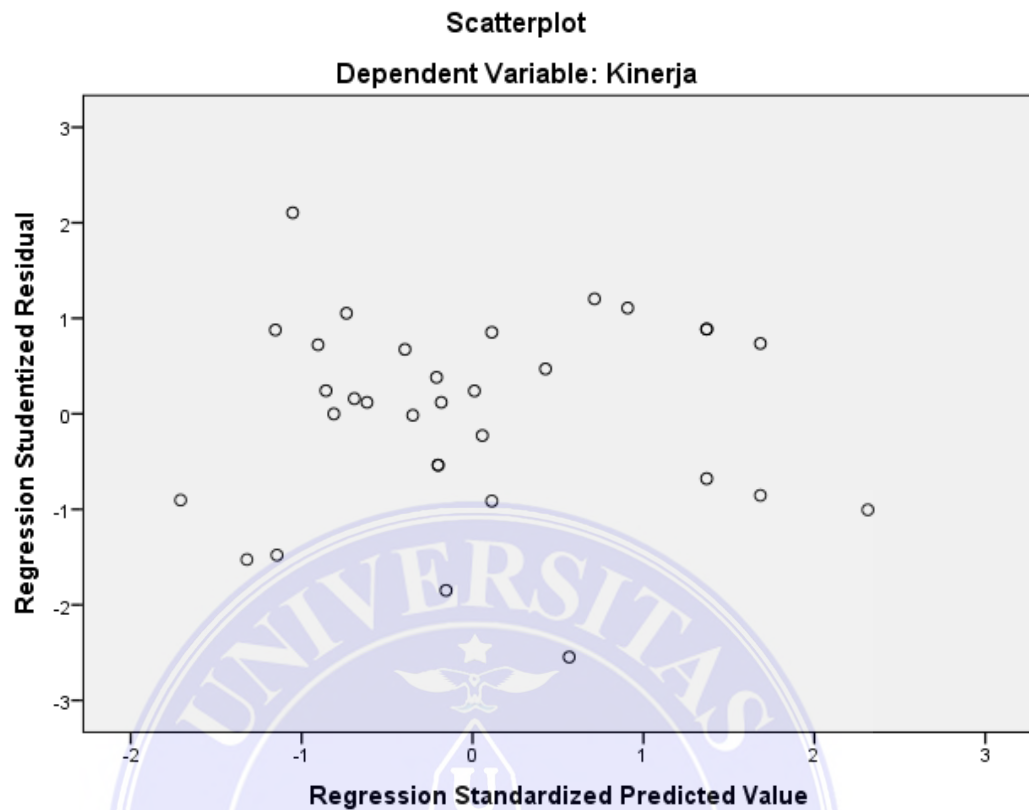
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Tolerance* Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,888, nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Selanjutnya diketahui nilai VIF Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi adalah sebesar 1,127, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas.

4.1.7.3. Uji Heteroskedastisitas

. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser*.



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Gambar 4.4 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan pada gambar grafik diatas, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan Uji *Glejser*. Jika nilai signifikansinya diatas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,109	7,007		,301	,766
Kecerdasan_Emosional	,013	,187	,014	,069	,945
Komitmen Organisasi	,041	,122	,067	,340	,736

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* variabel kecerdasan emosional sebesar 0,945 lebih besar dari 0,05 dan selanjutnya nilai *Sig.* variabel komitmen organisasi sebesar 0,736 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas heteroskedastisitas.

4.1.8. Uji Hipotesis

4.1.8.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 ^a	,205	,150	4,700

a. Predictors: (Constant), Harga_Diri, Iklim_Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,205. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 20,5% variasi kinerja

karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, kemudian sisanya sebesar 79,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4.1.8.2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model yaitu kecerdasan emosional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,831	2	82,416	3,731	,036 ^b
	Residual	640,669	29	22,092		
	Total	805,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional, Komitmen_Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai F bernilai positif sebesar 3,731 dan bernilai signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel bebas berupa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

4.1.8.3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas yang dimaksudkan dalam model berupa kecerdasan emosional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2)

secara individual mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.17
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,694	11,874		,058
	Kecerdasan_Emosional	,725	,316	,403	,029
	Komitmen_Organisasi	,448	,207	,381	,039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan model regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,694 + 0,725 X_1 + 0,448 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan:

1. Konstanta (o) = 0,694

Ini mempunyai arti jika nilai variabel kecerdasan emosional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dianggap tetap atau sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar konstantanya atau sebesar 0,694.

2. Koefisien Kecerdasan Emosional ($\beta_1 X_1$) = 0,725

Variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,725, berarti jika nilai variabel kecerdasan emosional (X_1) naik sebesar 1 sedangkan variabel komitmen organisasi (X_2) tetap atau sama dengan 0 (nol), maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725. Positif itu memberikan arti jika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sebaliknya jika kecerdasan emosional menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

3. Koefisien Komitmen Organisasi ($\beta_2 X_2$) = 0,199

Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,199, berarti jika nilai variabel komitmen organisasi (X_2) naik sebesar 1 sedangkan variabel kecerdasan emosional (X_1) tetap atau sama dengan 0 (nol), maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,199. Positif itu memberikan arti jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika komitmen organisasi menurun/buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Selanjutnya berdasarkan pada tabel diatas, diketahui variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,032, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0, dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika kecerdasan emosional itu bagus maka kinerja karyawan juga akan bagus. Hal ini juga sudah disebutkan oleh Goleman (2010:44), bahwa factor kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan karir, sedangkan 80% sumbangan dari factor lain, termasuk kecerdasan emosional. Disamping itu hasil ini juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Atifah Ridawati (2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (persero) yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,032 dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika komitmen organisasi itu lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Hal ini juga sudah disebutkan oleh Luthans (2010:2) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi

memiliki perbedaan sikap dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan, karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi dan karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2011)

Disamping itu hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Rahayu Triastiti (2017) yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Falmanco Indonesia. yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif yang diperoleh dari nilai F sebesar 3,731 dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu kecerdasan emosional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi itu lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Jadi penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil penelitian Nanang Kosim (2012) yang melakukan penelitian Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank CIMB NIAGA Surabaya menemukan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Positif itu memberikan arti jika kecerdasan emosional lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Sebaliknya jika kecerdasan emosional buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Positif itu memberikan arti jika komitmen organisasi lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Sebaliknya jika komitmen organisasi buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk.
3. Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan. Positif itu memberikan arti jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Sebaliknya jika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi buruk maka kinerja karyawan juga akan buruk.

5.2. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Untuk variabel kecerdasan emosional yang perlu ditingkatkan adalah dukungan antar karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi maka perusahaan perlu meningkatkan frekuensi rapat dan pertemuan khusus antar tiap jenjang karyawan demi keterbukaan komunikasi sehingga tujuan perusahaan mudah tercapai yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat menyediakan sarana untuk bertamasya dan berkumpul sehingga dapat mempererat dan mengakrabkan para karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.
2. Untuk variabel komitmen organisasi yang perlu ditingkatkan adalah kekuatan dan sikap penerimaan diri karyawan maka perusahaan perlu memberikan *training character building* dan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan rasa memiliki sehingga mendukung kelangsungan kinerja karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Dharma, Surya, 2010. *Manajemen Kinerja. Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2009. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Harmoko, R. 2005. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : Binuscareer
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: PT. ANDI.
- Mangkunegara, AP. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia,
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.



Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat.

Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press

TESIS/SKRIPSI:

Ade Christo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Cabang Makassar Kartini*. Makasar: Universitas Hasanuddin.

Kosim, Nanang. 2007. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah

JURNAL:

Allen, N. J., and Meyer, J. P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 1-18.

Ariyanto, Dwi & Triastity, Rahayu. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Sumber Daya Manusia. Volume 5 Nomor 2 Desember 2011

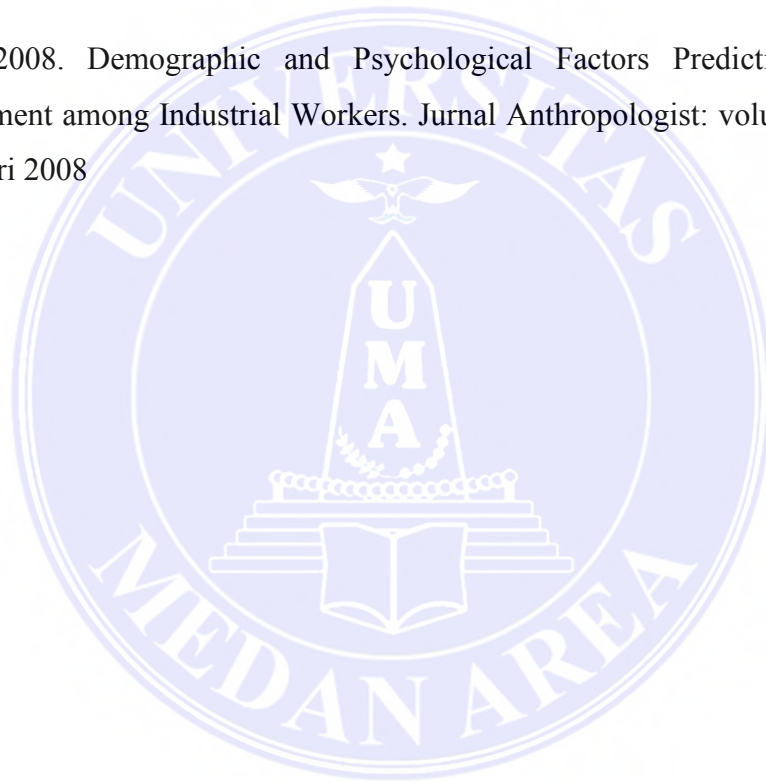
Arizona, Dika. Et al. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan*

Perikanan Kabupaten Malang). Jurnal Agribisnis perikanan: Volume 1 Nomor 1 May 2013

Efendi, V.A. & Sutanto, E.M., 2013. *Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra*. AGORA, 1(1).

Fitriastuti, Triana. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen. Volume 4 Nomor 10 September 2013

Salami, S. O. 2008. Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. Jurnal Anthropologist: volume 10 Nomor 31-38 Januari 2008



Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

No. Resp.	Jawaban Responden/Kecerdasan Emosional								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	3	3	3	4	4	3	3	27
3	3	2	3	3	3	3	2	2	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	3	3	3	3	3	3	4	25
6	3	4	3	3	3	3	4	3	26
7	4	4	4	3	3	4	3	4	29
8	4	3	3	4	4	3	4	4	29
9	4	4	3	4	3	3	4	4	29
10	3	4	4	4	3	4	4	4	30
11	3	4	4	4	3	4	4	4	30
12	3	4	3	4	3	4	4	4	29
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	3	3	4	4	4	3	3	3	27
15	4	4	4	4	3	3	3	3	28
16	3	4	3	3	3	3	4	3	26
17	3	4	3	3	3	3	3	3	25
18	4	4	3	4	4	4	4	4	31
19	4	3	3	4	4	3	4	4	29
20	3	3	4	4	4	4	3	4	29
21	3	4	4	4	4	4	4	3	30
22	3	4	3	4	3	3	3	3	26
23	4	3	3	4	3	3	3	3	26
24	4	3	2	3	3	4	2	3	24
25	3	3	4	4	3	3	3	3	26
26	3	4	4	4	4	4	3	4	30
27	4	3	3	3	3	3	3	3	25
28	3	2	3	2	3	3	4	3	23
29	4	3	4	3	3	3	3	3	26
30	2	3	4	3	3	3	3	3	24
31	3	4	3	3	3	3	3	3	25
32	3	3	3	3	3	4	2	3	24

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No. Resp.	Jawaban Responden/ Komitmen Organisasi								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	2	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	3	4	4	4	27
6	4	4	4	3	3	4	3	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	2	2	1	3	3	2	3	3	19
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	2	2	1	3	3	2	3	3	19
14	3	3	3	3	3	3	4	3	25
15	3	3	3	3	2	2	4	3	23
16	3	3	3	2	3	3	3	3	23
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	2	3	3	3	2	3	3	22
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	3	3	3	3	3	4	3	25
21	3	3	4	3	4	3	3	4	27
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	2	4	3	4	3	3	4	3	26
24	4	4	4	3	4	4	4	4	31
25	3	3	3	4	4	3	4	4	28
26	4	3	3	4	3	4	3	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	4	4	4	4	4	3	4	30
29	4	3	2	4	1	1	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	3	3	3	4	3	3	4	26
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No. Resp.	Jawaban Responden/Kinerja										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24
4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	23
5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	32
6	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	24
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
9	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
12	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
13	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
16	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	23
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
18	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36
23	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
24	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35
25	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	34
29	3	3	1	3	4	1	3	1	3	3	25
30	2	2	2	4	4	2	3	3	4	4	30
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realibilitas Kecerdasan Emosional

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	2	3	3	3	3	2	2	21
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	3	3	3	3	3	25
5	3	3	3	3	3	4	2	3	24
6	4	3	3	4	4	3	4	4	29
7	4	3	3	3	4	4	3	3	27
8	3	2	3	3	3	3	2	2	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	3	3	3	3	3	3	4	25

Lampiran 6. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realibilitas Komitmen Organisasi

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	3	3	4	3	4	4	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	4	3	3	4	26
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	2	2	1	3	3	2	3	3	19
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	3	2	3	3	3	3	23
10	3	3	3	3	3	4	4	4	27

Lampiran 7. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan

No. Resp.	Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
8	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24
9	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	23
10	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	32

Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Correlations									
	kecerda san_em osional_ 1	kecerd asan_ emosi onal_ 2	kecerd asan_ emosi onal_ 3	kecerd asan_ emosi onal_ 4	kecerd asan_ emosi onal_ 5	kecerd asan_ emosi onal_ 6	kece rdas an_e mosi onal_ 7	kecerd asan_ emosi onal_ 8	Total_ kecerd asan_ emosi onal
kece rdas an_e mosi onal_ 1 Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	1 10	,535 10	,655* 10	,816** 10	1,000** 10	,600 10	,843* 10	,640* 10	,879** 10
kece rdas an_e mosi onal_ 2 Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,535 10	1 10	,700* 10	,600 10	,535 10	,535 10	,772* 10	,753* 10	,829** 10
kece rdas an_e mosi onal_ 3 Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,655* 10	,700* 10	1 10	,802** 10	,655* 10	,655* 10	,709* 10	,587 10	,832** 10

mosi_3	Sig. (2-tailed) N	,040 10	,024 10		,005 10	,040 10	,040 10	,022 10	,075 10	,003 10
kece_rdas_an_e_mosi_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,816** 10	,600 10	,802** 10	1 10	,816** 10	,408 10	,885* 10	,732* 10	,888** 10
kece_rdas_an_e_mosi_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000** 10	,535 10	,655* 10	,816** 10	1 10	,600 10	,843* 10	,640* 10	,879** 10
kece_rdas_an_e_mosi_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,600 10	,535 10	,655* 10	,408 10	,600 10	1 10	,361 10	,384 10	,635* 10
kece_rdas_an_e_mosi_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,843** 10	,772** 10	,709* 10	,885** 10	,843** 10	,361 10	1 10	,879** 10	,947** 10
kece_rdas_an_e_mosi_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,640* 10	,753* 10	,587 10	,732* 10	,640* 10	,384 10	,879* 10	1 10	,863** 10
Total_ kece_rdas_an_e_mosi_	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,879** 10	,829** 10	,832** 10	,888** 10	,879** 10	,635* 10	,947* 10	,863** 10	1 10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	8

Lampiran 10. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Correlations									
	Komitmen_organisasi 1	Komitmen_organisasi 2	Komitmen_organisasi 3	Komitmen_organisasi 4	Komitmen_organisasi 5	Komitmen_organisasi 6	Komitmen_organisasi 7	Komitmen_organisasi 8	Total_Komitmen_organisasi
Komitmen_organisasi 1	1	1,000**	,884**	,625	,781**	,756*	,781**	,648*	,950**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,053	,008	,011	,008	,043	,000
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Komitmen_organisasi 2	1,000**	1	,884**	,625	,781**	,756*	,781**	,648*	,950**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,053	,008	,011	,008	,043	,000
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Komitmen_organisasi 3	,884**	,884**	1	,562	,602	,884**	,602	,604	,900**
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	,001	,001		,091	,066	,001	,066	,064	,000
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Komi _org _4	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,625 10	,625 10	,562 10	1 10	,667* 10	,625 10	,667* 10	,582 10	,770** 10
Komi _org _5	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,781** 10	,781** 10	,602 10	,667* 10	1 10	,469 10	,600 10	,655* 10	,794** 10
Komi _org _6	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,756* 10	,756* 10	,884** 10	,625 10	,469 10	1 10	,781** 10	,648* 10	,875** 10
Komi _org _7	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,781** 10	,781** 10	,602 10	,667* 10	,600 10	,781** 10	1 10	,655* 10	,842** 10
Komi _org _8	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,648* 10	,648* 10	,604 10	,582 10	,655* 10	,648* 10	,655* 10	1 10	,771** 10
Total _Komi _org _asi	Pearson Correlatio n Sig. (2- tailed) N	,950** 10	,950** 10	,900** 10	,770** 10	,794** 10	,875** 10	,842** 10	,771** 10	1 10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	8

Lampiran 12. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations											
	Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5	Kinerja_6	Kinerja_7	Kinerja_8	Kinerja_9	Kinerja_10	Total_Kinerja
Kinerja_1 Pearson Correlation	1	,820*	,640*	,604	,732*	,924*	,860*	,620	,753*	,668*	,889**
a_1 Sig. (2-tailed)		,004	,046	,065	,016	,000	,001	,056	,012	,035	,001
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_2 Pearson Correlation	,820*	1	,469	,736*	,893*	,918*	,825*	,756*	,710*	,349	,867**
a_2 Sig. (2-tailed)	,004		,172	,015	,001	,000	,003	,011	,022	,323	,001
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_3 Pearson Correlation	,640*	,469	1	,429	,408	,535	,714*	,781*	,802*	,745*	,748*
a_3 Sig. (2-tailed)	,046	,172		,217	,242	,111	,020	,008	,005	,013	,013
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_4 Pearson Correlation	,604	,736*	,429	1	,700*	,802*	,837*	,736*	,802*	,532	,838**
a_4 Sig. (2-tailed)	,065	,015	,217		,024	,005	,003	,015	,005	,113	,002
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_5 Pearson Correlation	,732*	,893*	,408	,700*	1	,873*	,758*	,574	,600	,304	,789**
a_5 Sig. (2-tailed)	,016	,001	,242	,024		,001	,011	,083	,067	,393	,007
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kinerja_6 Pearson Correlation	,924*	,918*	,535	,802*	,873*	1	,916*	,710*	,821*	,598	,944**
a_6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,111	,020	,001		,001	,011	,083	,067	,007
N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

a_6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,111	,005	,001		,000	,022	,004	,068	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin	Pearson	,860*	,825*	,714*	,837*	,758*	,916*	1	,825*	,916*	,745*	,977**
erj	Correlation	*	*	*	*	*	*		*	*	*	
a_7	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,020	,003	,011	,000		,003	,000	,013	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin	Pearson	,620	,756*	,781*	,736*	,574	,710*	,825*	1	,918*	,582	,867**
erj	Correlation			*				*		*		
a_8	Sig. (2-tailed)	,056	,011	,008	,015	,083	,022	,003		,000	,078	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin	Pearson	,753*	,710*	,802*	,802*	,600	,821*	,916*	,918*	1	,797*	,944**
erj	Correlation			*	*		*	*	*		*	
a_9	Sig. (2-tailed)	,012	,022	,005	,005	,067	,004	,000	,000		,006	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kin	Pearson	,668*	,349	,745*	,532	,304	,598	,745*	,582	,797*	1	,739*
erj	Correlation									*		
a_10	Sig. (2-tailed)	,035	,323	,013	,113	,393	,068	,013	,078	,006		,015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Tot	Pearson	,889*	,867*	,748*	,838*	,789*	,944*	,977*	,867*	,944*	,739*	1
al_	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
Kin	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,013	,002	,007	,000	,000	,001	,000	,015	
a	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

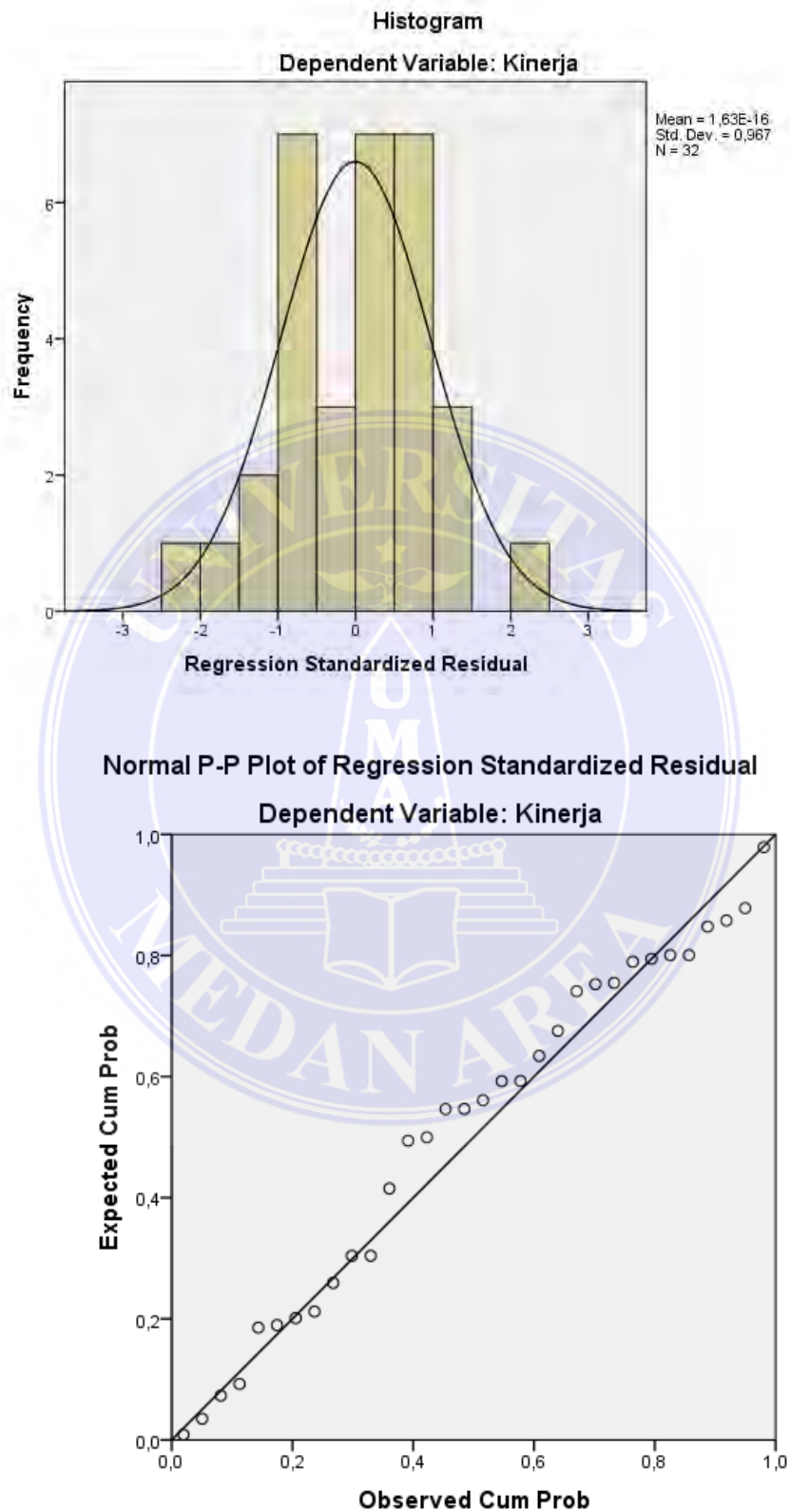
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 13. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

Lampiran 14. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,54606868
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,083
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

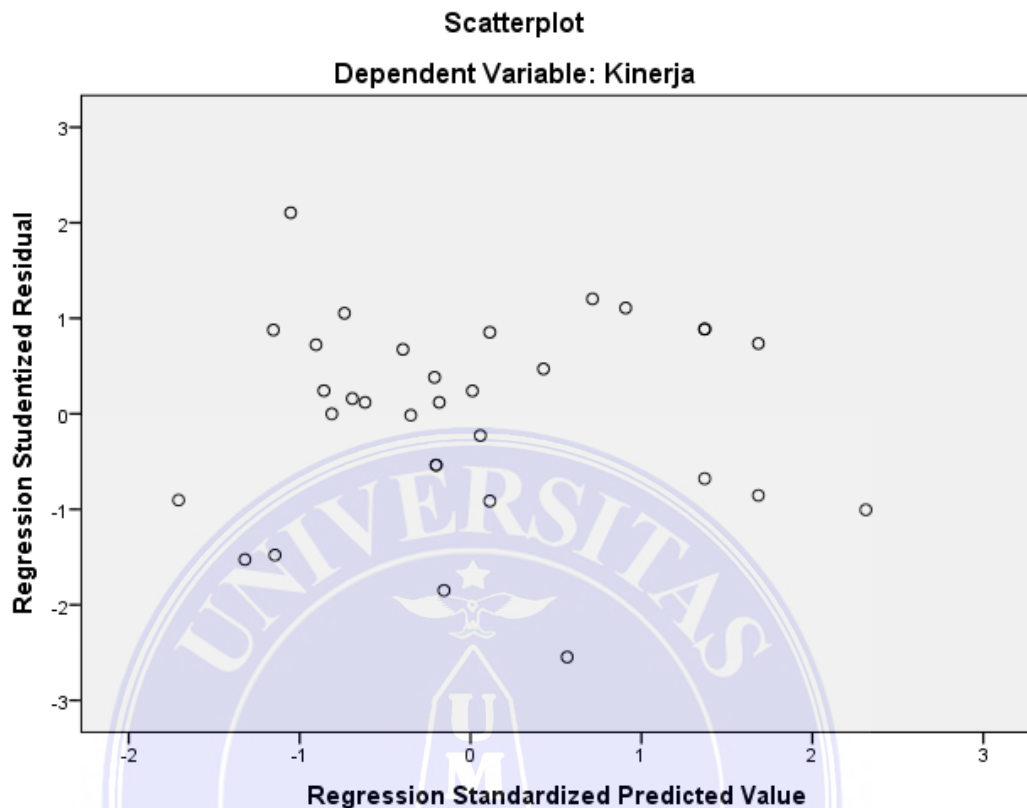
Lampiran 15. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,694	11,874		,058	,954		
Kecerdasan_emosional	,725	,316	,403	2,293	,029	,888	1,127
Komitmen_organisasi	,448	,207	,381	2,167	,039	,888	1,127

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,109	7,007		,301	,766
Kecerdasan_emosional	,013	,187	,014	,069	,945
Komitmen_organisasi	,041	,122	,067	,340	,736

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Lampiran 17. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 ^a	,205	,150	4,700

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, Kecerdasan_emosional

Lampiran 18. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,831	2	82,416	3,731	,036 ^b
	Residual	640,669	29	22,092		
	Total	805,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Kecerdasan_emosional

Lampiran 19. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,694	11,874		,058	,954
Kecerdasan_emosional	,725	,316	,403	2,293	,029
Komitmen_organisasi	,448	,207	,381	2,167	,039

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 20. Uji Deskriptif Kuesioner Variabel Iklim Organisasi

Kecerdasan Emosional 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	17	53,1	53,1	56,3
	4	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kecerdasan Emosional_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,3	6,3	6,3
	3	13	40,6	40,6	46,9
	4	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kecerdasan Emosional _3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	17	53,1	53,1	56,3
	4	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kecerdasan Emosional _4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	13	40,6	40,6	43,8
	4	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kecerdasan Emosional _5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	65,6	65,6	65,6
	4	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kecerdasan Emosional _6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	56,3	56,3	56,3
	4	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kecerdasan Emosional _7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9,4	9,4	9,4
	3	15	46,9	46,9	56,3
	4	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kecerdasan Emosional _8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	17	53,1	53,1	56,3
	4	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 21. Uji Deskriptif Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi**Komitmen Organisasi _1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9,4	9,4	9,4
	3	13	40,6	40,6	50,0
	4	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi _2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9,4	9,4	9,4
	3	13	40,6	40,6	50,0
	4	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi _3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6,3	6,3	6,3
	2	1	3,1	3,1	9,4
	3	13	40,6	40,6	50,0
	4	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi _4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,3	6,3	6,3
	3	13	40,6	40,6	46,9
	4	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi _5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,1	3,1	3,1
	2	1	3,1	3,1	6,3
	3	13	40,6	40,6	46,9
	4	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi _6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,1	3,1	3,1
	2	4	12,5	12,5	15,6
	3	10	31,3	31,3	46,9
	4	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi _7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	40,6	40,6	40,6
	4	19	59,4	59,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi _8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	37,5	37,5	37,5
	4	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 22. Uji Deskriptif Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**Kinerja_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	18,8	18,8	18,8
	3	10	31,3	31,3	50,0
	4	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kinerja_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9,4	9,4	9,4
	3	14	43,8	43,8	53,1
	4	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kinerja_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,1	3,1	3,1
	2	2	6,3	6,3	9,4
	3	15	46,9	46,9	56,3
	4	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kinerja_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,1	3,1	3,1
	2	6	18,8	18,8	21,9
	3	14	43,8	43,8	65,6
	4	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kinerja_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	17	53,1	53,1	56,3
	4	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kinerja_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9,4	9,4	9,4
	3	17	53,1	53,1	62,5
	4	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kinerja_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,1	3,1	3,1
	2	2	6,3	6,3	9,4
	3	15	46,9	46,9	56,3
	4	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kinerja_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	18,8	18,8	18,8
	3	13	40,6	40,6	59,4
	4	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kinerja_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	14	43,8	43,8	46,9
	4	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

