

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL 1
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**MISRA JOVIANA GIRSANG
168320053**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL 1
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas- tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Akuntansi*

OLEH :

**MISRA JOVIANA GIRSANG
168320053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
Nama : **MISRA JOVIANA GIRSANG**
NPM : 16.832.0053
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Hery Svahrial, SE, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Hasan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05/Oktober/2020

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar adanya.



Medan, 05 Oktober 2020
Yang membuat Pernyataan,

METERAI
TEMPEL

TGL 20
7B9FEADF610569370

6000
ENAM RIBURUPIAH

Misra Joviana Girsang

Npm. 16.832.0053

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SIKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademi Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Misra Joviana Girsang

Npm : 16.832.0053

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Sikripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya, sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 05 Oktober 2020

Yang menyatakan


Misra Joviana Girsang
Npm. 16.832.0053

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Situri-Turi Dusun Sibangun Mariah, Kecamatan Silimakuta, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara, Pada tanggal 16 Januari 1998 dari ayah Joharman Girsang dan ibu Efi Lismawati Saragih. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Tahun 2016 peneliti lulus dari Yayasan Perguruan Sultan Agung Kota Pematang Siantar, dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan, untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan serta untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistic regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,378 dengan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,194 dengan nilai sig sebesar 0,047 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05, kemudian kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan diperoleh nilai sebesar 14,490 dengan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECTS OF LEADERSHIP, AND EMOTIONAL ERTIFICE TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES BEHAVIOR OF PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

The purpose of this study was to determine whether leadership has a significant positive effect on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan, to determine whether Emotional Intelligence has a significant positive effect on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan and to determine whether leadership and emotional intelligence have a significant positive effect on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan. 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. Then the research results obtained are leadership has a significant positive effect on employee performance with a value of 0.378 with a sig value of 0.000 smaller than the significant level of 0.05, emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance with a value of 0.194 with a sig value of 0.047. small from the significant level of 0.05, then leadership and emotional intelligence have a significant positive effect on employee performance at the Regional Public Corporation of Perumnas 1 Medan, the value is 14.490 with a sig value of 0.001 smaller than the significant level of 0.05.

Keywords : *leadership, emotional ertifice, the performance of employees.*

KATA PENGANTAR

Terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan mengucap puji syukur atas waktu dan kesempatan yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah “ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan** ”.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implementasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr.Dandan Ramdan, M.Eng,Msc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pibadi, SE,MM, selaku Wakil Dekan Program studi Universitas Medan Area serta masukan-masukan yang diberikan pada penulis demi kesempurnaan skripsi ini.

4. Bapak Ir. M.Yamin Siregar, MM, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
5. Ibu Wan Rizca Amelia SE,M.Si, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Ibu Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku ketua sidang penulis.
7. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis seperti penyempurnaan tentang latar belakang permasalahan penelitian, penyesuaian teknis analisis dan metode yang digunakan,dan sebagainya.
8. Bapak H. Syahriandy, SE,M.Si, selaku dosen pembimbing penulis.
9. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Kepada kedua orangtua yang tersayang dimana karena doa, usaha, semangat, dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh Pegawai yang telah membantu proses administrasi Universitas Medan Area.
13. Kepada teman- temanku Ahenny Br Butar Butar, Edriani Hartati Siregar, Mira Hasmara, Novida Tambunan, Ropita Tumangger, Desi Setyawati, dan

teman stambuk 2016 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Abang dan kakak alumni 2014-2015 (Jhon Purba, Joni Wau, Tasya Grace Haloho, Jessica Silalahi, Yusnita Naenggolan) terimakasih atas bantuan dan semangatnya yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, 05 Oktober 2020

Misra Joviana Girsang
Npm.16.832.0053

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN ORINILITAS

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK i

ABSTRACK..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL..... x

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah..... 3

1.3 Tujuan Penelitian 3

1.4 Manfaat Penelitian 4

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan 5

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 5

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 6

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan..... 8

2.2 Kepemimpinan..... 9

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan 9

2.2.2 Indikator Kepemimpinan 10

2.3 Kecerdasan Emosional.....	11
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	11
2.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional.....	12
2.4 Penelitian Terdahulu.....	14
2.5 Kerangka Konseptual.....	15
2.6 Hipotesis.....	16

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
3.1.1 Jenis Penelitian.....	17
3.1.2 Lokasi penelitian.....	17
3.1.3 Waktu Penelitian.....	17
3.2 Populasi dan Sampel.....	18
3.2.1 Populasi.....	18
3.2.2 Sampel.....	18
3.3 Defenisi Operasional.....	20
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.4.1 Jenis Data.....	21
3.4.2 Sumber Data.....	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.6 Teknik Analisis Data.....	23
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	23
3.6.1.1 Uji Validitas.....	24
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	24
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	25

3.6.2.1 Uji Normalitas.....	25
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	26
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	27
3.6.3 Uji Hipotesis.....	28
3.6.3.1 Koefisien (R ²).....	28
3.6.3.2 Uji Simultan (f)	28
3.6.3.3 Uji Parsial (t).....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	31
4.1.1 Gambaran Umum Perum Perumnas Regional 1 Medan....	31
4.1.2 Visi dan Misi.....	31
4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.2 Uji Instrumen Penelitian	33
4.2.1 Uji Validitas	33
4.2.2 Uji Reliabilitas	36
4.3 Penyajian Data Responden	37
4.3.1 Penyajian Jenis Kelamin Responden	38
4.3.2 Penyajian Usia Responden.....	38
4.3.3 Jawaban Responden.....	39
4.4 Uji Asumsi Klasik	41
4.4.1 Uji Normalitas	41
4.4.2 Uji Multikolinieritas	43
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	44

4.5 Uji Hipotesis	46
4.5.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
4.5.2 Uji Simultan (F)	46
4.5.3 Uji Parsial (t).....	47
4.6 Pembahasan	50
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	50
4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	51
4.6.3 Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
3.1 Rencana Penelitian	17
3.2 Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Devisi	18
3.3 Defisi Operasional.....	20
3.4 Bobot Nilai Angket	23
4.1 Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	34
4.2 Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)	35
4.3 Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	35
4.4 Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	36
4.5 Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional	37
4.6 Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	37
4.7 Jenis Kelamin Responden	38
4.8 Usia Responden.....	38
4.9 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	39
4.10 Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional.....	39
4.11 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	40
4.12 Uji Kolomogorov-Smirnov	42
4.13 Uji Multikolinieritas.....	43
4.14 Uji Glejser	45
4.15 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
4.16 Uji F (Simultan)	47
4.17 Uji t (Parsial).....	48

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual.....	15
4.1 Struktur Organisasi.....	33
4.2 Grafik Histogram	41
4.3 Grafik Normal P-Plot	42
4.4 Grafik Scatterplot	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan - kesan buruk yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja yang baik dalam perusahaan harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan.

Menurut (French : 1994 : 89) kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Goleman (2013) berpendapat bahwa pengaruh IQ hanyalah 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain, termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ). Menurut (Kasmir, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan. Menurut DuBrin (2005:3) dan Agustian (2001: 56) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan kecerdasan emosional.

Perum Perumnas Regional 1 Medan merupakan Badan Usaha yang bergerak di bidang industry property. Perum Perumnas Regional 1 Medan

merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perusahaan umum (perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah. Perumnas merupakan Badan Usaha yang bergerak di bidang industry property, dengan 3 (tiga) tugas utama yaitu: pembangunan perumahan (*Housing Development*) dengan program pembangunan rumah sederhana dan pembangunan rumah susun; pengembangan pemukiman dan perkotaan (*Urban Renewal dan Development*) dengan program peremajaan rusun, relokasi kawasan kumuh, dan pengembangan kota-kota baru; dan pengelolaan perumahan (*Estate Management*) dengan program pengelolaan rusunawa.

Adapun masalah kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan yaitu dimana karyawan tidak melaksanakan tugas yang ditentukan, masih terdapat karyawan yang tidak selesai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masih banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan oleh karyawan pada waktu yang telah ditentukan perusahaan, karyawan masih terbatas dalam pelatihan kerja seperti pelatihan dalam penggunaan bahasa inggris, pelatihan system informasi dalam menggunakan aplikasi komputer perusahaan. Masih kurang rasa kekompakan antar karyawan. Tanggung jawab karyawan masih kurang karena banyak pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan?
3. Apakah kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas 1 Medan
2. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Perum Perumnas Regional 1Medan .
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Perum Perumnas Regional 1Medan .

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Peneliti

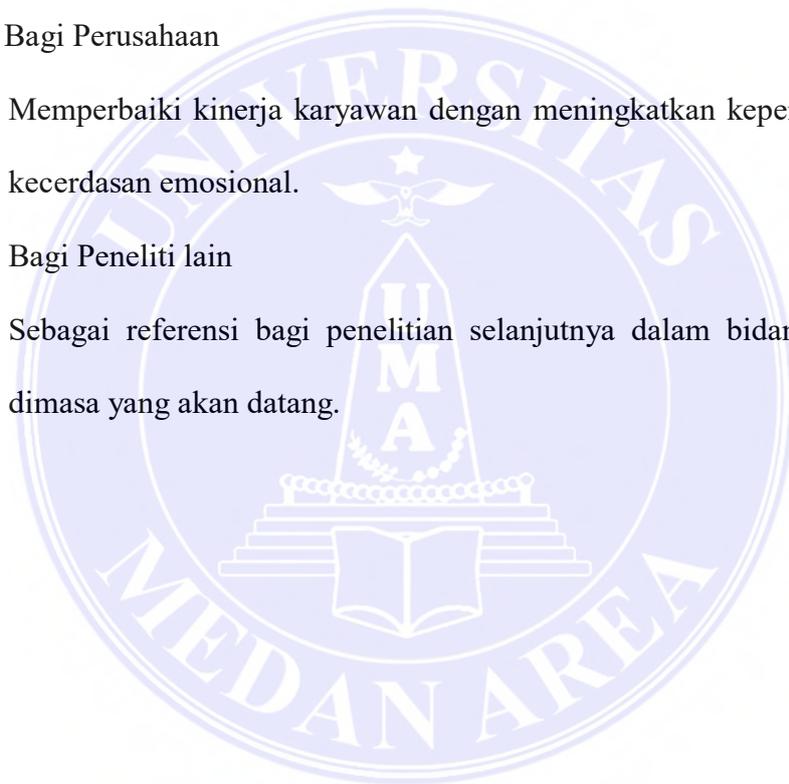
Menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kinerja, dan pengaruh antar variable yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Memperbaiki kinerja karyawan dengan meningkatkan kepemimpinan dan kecerdasan emosional.

3. Bagi Peneliti lain

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



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu konsep yang universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

”Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan” (Winardi, 2000:44). Menurut mangkunegara (2011:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan , pekerjaan efektivitas yang dilakukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya

mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (French : 1994 : 89) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kepemimpinan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Motivasi Kerja

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Goleman (dalam Tarmizi d.k.k, 2012) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain,

kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengenali emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : (Kasmir, 2016)

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

Menurut DuBrin (2005:3) dan Agustian (2001: 56) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

2. Kecerdasan emosional

kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dan kecakapan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosional yang dapat menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan.

2.1.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:13). Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk

menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

2. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan.

3. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

4. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.3 Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi frustrasi yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

Menurut Agustian (2013: 56), kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri

sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dan kecakapan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosional yang dapat menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan. Menurut Patton (2002:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Rohiat (2008: 33) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan, memahami, dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh. Sebagai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya harus memiliki kemampuan mengendalikan, memahami, dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosinya sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2002:5) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

2.3.2 Indikator Kecerdasa Emosional

Goleman (2013:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

a. Kesadaran diri

yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

b. Pengaturan diri

yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

c. Motivasi

yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

d. Mengenali emosi orang lain (empati)

yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran. Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih

mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Catur Widayati (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan dan Karir Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang	Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	ZainalArifudin (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT central Futures cabang Malang	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Syamsul Rizal (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Koqnitif, Kemampuan Personal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi di Provinsi Aceh	1.Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Kecerdasan emosional dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Sri Murgiyati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam	1.Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

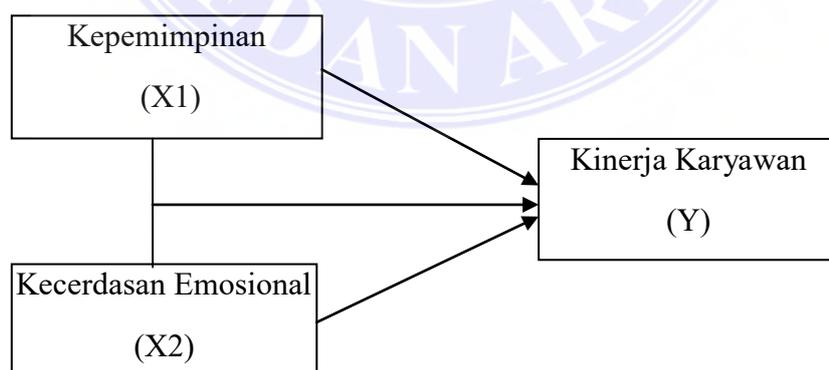
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		Negeri)	3. Kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Penelitian : Jurnal

2.5. Kerangka Konseptual

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

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Kepemimpinan (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini

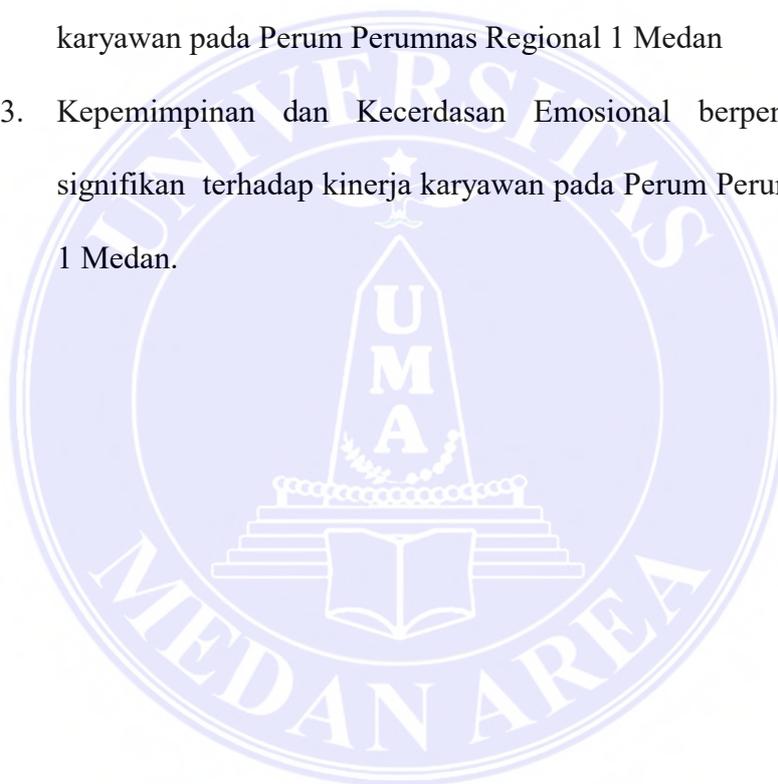


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006) hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
3. Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif. Menurut Sugiyono (2016 : 37). “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat dan apabila ada, seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu”.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini beralokasi pada Perum Perumnas Regional 1 Medan Jalan Matahari Raya No. 313, Medan Helvetia, Helvetia, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20124.

3.1.3 Waktu Penelitian

Dilaksanakan selama 11 bulan. Mulai bulan November 2019 sampai dengan bulan September 2020. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan table dan waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari- Maret				Juni				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																				
2	Seminar Proposal					■																			
3	Pengumpulan Data									■	■	■	■												

No	Kegiatan	November	Desember	Januari- Maret	Juni	Agustus	September
4	Analisis Data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Ujian Meja Hijau						
7	Ujian Meja Hijau						

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2012 :72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan yang berjumlah 67 orang.

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Pada Posisi Staf

NO	Bagian	Jumlah Orang	Jenis Kelamin		Usia (tahun)	Pendidikan		
			L	P		SMP/ SMA	D3	S1
1	Umum dan Personalia	49	29	20	27-56	28	9	12
2	Petugas Pajak	2	1	1	29-44	-	1	1
3	Struktural dan Fungsional	16	13	3	28-55	6	2	8
	Jumlah Total	67	43	24		34	12	21

Sumber : Perum Perumnas Regional 1 Medan

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008: 116) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan populasi diatas, maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* yang bertujuan agar

dapat ditentukan jumlah sampel yang representative (Prasetyo,2005:136) dengan $\alpha= 0,05$ yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N :ukuran populasi

e : tingkat kesalahan, (sumber sugyono,2011)

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 67 karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{67}{1 + 67 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{67}{1 + 67 \times 0,0025} \quad n = \frac{67}{1 + 0,1675} \quad n = \frac{67}{1,1675} \quad n = 57,38$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 57,38 Namun hasil tersebut digenapkan menjadi 57 maka dengan itu karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan yang akan dijadikan sampel terdapat 57 orang.

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 random sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi OPerasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert
2	Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu.	1. Bersifat adil 2. Mendukung tujuan 3. Menciptakan rasa aman 4. Sumber inspirasi	Likert
3	Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan	1. Kesadara diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Mengenali emosi orang lain(empati)	Likert

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
		Kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan social		

Sumber Penelitian : Penulis

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 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 direksi Perum Perumnas Regional 1Medan.
2. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34).

3.4.2. 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 obsevasi, 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 literature, dan jurnal-jurnal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literature yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.
2. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
3. Daftar pernyataan (*Questionnaire*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan pada 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 bias 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 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini

Instrumen skala *Likert*

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

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

Sumber : Sugiyono 2012

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2015:176). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan defenisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi 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 perludilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarakan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:54) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiono (2013:48) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat 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 maka butir pernyataan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut. Untuk menguji validitas instrument, penelitian melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS 23. Berikut kriteria hasil penelitiannya:

1. Jika nilai probabilitas atau $sig < 0,05$, maka butir pernyataannya atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data
2. Jika nilai probabilitas atau $sig > 0,05$, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Situmorang dan Lutfi (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 indikaor-indikator dari variabel atau konstuk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban

seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke 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 Sugiono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

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

3.6.2.1 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 ke 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 di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data tersebut dikatakan mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov* berupa tabel. Pendapat santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *kolmogrov-Smirnov* dapat diukur melalui:

1. Nilai probabilitas atau $\text{sig} > 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
2. Nilai probabilitas atau $\text{sig} < 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Menurut ghozali (2010: 160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independent. Dasar pertimbangan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

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

Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.6.2.2 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 satu residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas 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 diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi / bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011: 153) analisis dengan grafik plot masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan, namun jika nilai probabilitas atau $\text{sig} < 0,05$ maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2013: 97) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *modelSummary*, 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.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Imam Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap 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.

3.6.3.3 Uji Parsial (Uji t)

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 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 predictor dimanipulasi nilainya (sugiyono, 2013:40).

Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut sugiyono (2012:24) dinyatakan dalam persamaan.

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

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Kepemimpinan)

- X_2 = Variabel bebas (Kecerdasan emosional)
- α = Konstanta
- $\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = Standar erorr (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun tentang pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
3. Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, adapun yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Untuk variabel kepemimpinan yang perlu ditingkatkan lagi adalah peningkatan peran kepemimpinan. Seperti meningkatkan kapasitasnya agar dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya melalui berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, dan lain-lain. Sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Untuk variabel kecerdasan emosional yang perlu ditingkatkan lagi adalah peningkatan kesadaran diri akan potensi yang dimiliki, kemampuan untuk memotivasi diri dan lingkungan, kemampuan untuk

mengelola hubungan dengan lingkungan kerja dan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Perum Perumnas regional 1 Medan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual-ESQ*, Jakarta: Penerbit Arga.
- Armstrong, 2003. *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atit Cahayani. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Bernarto, Innocentius. 2020. *The Impacts Of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior as Mediating Effects*, volume 2, Nomor 1, Halaman 247-255, *Jurnal of Reseach in Business, Economis, and Education E-ISSN 2686-6056*
- Dubrin, 2005. **Leadership** (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- French, W. 1994 *Human Resaource Management*. Boston : Houghton Mifflin Company .
- Goleman, 2013. *Kecerdasan Emosional*. Terjemahan T. Hermaya, cetakan VII. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hamid, 2007. *Panduan Penulisan Skripsi*, Cetakan 1. Jakarta : FEIS UIN Pres
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Parawhita, Agung. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja*, volume 2, Nomor 2, Halaman 55-61, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis ISSN:2528-1208*
- Ronaldy, Arisona chony. *Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, volume 11, Nomor 2, Halaman 116-122 *Jurnal manajemen ISSN:0285-6911*
- Sari, Rahmila. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar*, volume 3, Nomor 2, Halaman 42-56, *Jurnal Analisis ISSN 2303-1001*
- Sri Murgiyati 2016 *Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri)*, volume 3, Nomor 2, Halaman 31-39, *Jurnal Sains Manajemen*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Syamsul, Rizal. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Koqnitif, Kemampuan Personal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi di Provinsi Aceh*, volume 1, Nomor 1, Halaman 36-49, (EMT) *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*
- Tarsito Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT .Remaja Rosdakarya. Bandung
- Winardi, 2000, *Pengantar Ilmu Ekonomi I*, Edisi VII. Bandung:
- Widayati, Catur. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Tingkat pendidikan dan karir terhadap kinerja karyawan pada sales marketing PT. Astra International Daihatsu cabang tanggerang*, volume 12, Nomor 2, Halaman 213-231, *Jurnal Ekonomi*
- Zainal, Arifudin 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap*

Kinerja Kryawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang, volume 12, Nomor 1, Halaman 17-22, (JIBEKA) Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia

Sumber Lain :

<https://lib.unnes.ac.id/22306/1/7311411152-s.pdf>



LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

di-

tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Sekolah Sarjana Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Misra Joviana Girsang

VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan					
Kuantitas Kerja						
1	Banyak pekerjaan yang diselesaikan karyawan dengan target yang diberikan					
2	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
Pelaksanaan Tugas						
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan					
2	Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
Tanggung Jawab						
1	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2	Karyawan mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					

VARIABEL BEBAS KEPEMIMPINAN (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Bersifat Adil						
1	Kepala bagian anda tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas					
2	Kepala bagian anda memberi teguran kepada setiap karyawan yang terlambat					
Mendukung Tujuan						
1	Apabila terjadi kesalahan kepala bagian anda memberikan saran agar pekerjaan anda menjadi lebih baik					
2	Kepala bagian anda selalu memberikan informasi kepada semua karyawannya					
Menciptakan Rasa Aman						
1	Ketika ada masalah dalam perusahaan, kepala bagian anda selalu cepat mengatasinya					
2	Kepala bagian anda bersikap tegas dalam mengambil keputusan organisasi					
Sumber Inspirasi						
1	Kepala bagian anda memberikan bonus kepada anda apabila mengerjakan tugas dengan baik					
2	Kepala bagian anda menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawan					

VARIABEL BEBAS KECERDASAN EMOSIONAL (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kesadaran Diri						
1	Saya bisa tenang ketika saya marah karena sesuatu hal					
2	Saya tahu apa yang bisa saya lakukan					
Pengaturan Diri						
1	Saya mampu mengelola emosi ketika saya sedang bekerja					
2	Saya mempertimbangkan perasaan orang lain ketika saya menyelesaikan konflik ditempat kerja					
Motivasi						
1	Saat sedang stres, saya mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif.					
2	Saat sedang mengalami kegagalan, saya tidak mudah putus asa					
Mengenal Emosi Orang Lain (Empati)						
1	Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain					
2	Saya terbuka kepada orang lain mengenai kondisi saya					

LAMPIRAN 2.**Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan**

No	Kepemimpinan (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	5	5	5	4	4	5	36
2	4	5	5	5	5	4	4	5	37
3	4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	3	5	4	5	4	3	5	33
5	5	4	4	3	4	5	4	5	34
6	4	5	4	4	5	5	5	5	37
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	5	4	4	5	5	5	37
9	4	4	4	3	4	4	4	4	31
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	4	4	5	5	4	4	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	5	5	5	5	5	4	4	37
15	4	5	5	5	4	5	5	5	38

LAMPIRAN 3.

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Correlations

	pk_1	pk_2	pk_3	pk_4	pk_5	pk_6	pk_7	pk_8	tpk
Pearson Correlation	1	.472	.657**	1.000**	.553*	.533*	.707**	.411	.803**
pk_1 Sig. (2-tailed)		.076	.008	.000	.032	.041	.003	.128	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.289	1	.645**	.356	.811**	.667**	.919**	.518*	.861**
pk_2 Sig. (2-tailed)	.297		.009	.192	.000	.007	.000	.048	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	-.224	.645**	1	.518*	.820**	.430	.791**	.134	.705**
pk_3 Sig. (2-tailed)	.423	.009		.048	.000	.109	.000	.635	.003
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.463	.356	.518*	1	.650**	.535*	.464	.415	.718**
pk_4 Sig. (2-tailed)	.082	.192	.048		.009	.040	.082	.124	.003
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.305	.811**	.820**	.650**	1	.776**	.907**	.402	.939**
pk_5 Sig. (2-tailed)	.268	.000	.000	.009		.001	.000	.138	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.577*	.667**	.430	.535*	.776**	1	.612*	.518*	.819**
pk_6 Sig. (2-tailed)	.024	.007	.109	.040	.001		.015	.048	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.177	.919**	.791**	.464	.907**	.612*	1	.528*	.908**
pk_7 Sig. (2-tailed)	.529	.000	.000	.082	.000	.015		.043	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.418	.518*	.134	.415	.402	.518*	.528*	1	.659**
pk_8 Sig. (2-tailed)	.121	.048	.635	.124	.138	.048	.043		.008
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.448	.861**	.705**	.718**	.939**	.819**	.908**	.659**	1
Tpk Sig. (2-tailed)	.094	.000	.003	.003	.000	.000	.000	.008	
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 4

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

LAMPIRAN 5

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional

No	Kecerdasan Emosional (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	4	5	5	5	5	4	36
2	4	5	3	4	4	5	3	3	31
3	5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	2	30
5	5	4	5	5	4	4	3	5	35
6	4	4	3	4	3	5	2	4	29
7	4	5	4	5	5	5	4	4	36
8	5	4	5	5	4	4	5	4	36
9	4	4	4	3	4	4	4	3	30
10	4	4	4	4	4	5	5	5	35
11	2	4	4	4	4	4	4	4	30
12	4	4	2	2	4	4	4	4	28
13	2	4	4	4	4	4	4	4	30
14	4	4	4	4	5	5	5	5	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32

LAMPIRAN 6

Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

		Correlations								
		pke 1	pke 2	pke 3	pke 4	pke 5	pke 6	pke 7	pke 8	tpke
	Pearson Correlation	1	.472	.657**	1.000**	.553*	.533*	.707**	.411	.803**
pke_1	Sig. (2-tailed)		.076	.008	.000	.032	.041	.003	.128	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	-.084	1	.727**	.183	.676**	.826**	.537*	.531*	.785**
pke_2	Sig. (2-tailed)	.765		.002	.514	.006	.000	.039	.042	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	-.308	.727**	1	.486	.858**	.583*	.714**	.257	.802**
pke_3	Sig. (2-tailed)	.264	.002		.066	.000	.023	.003	.356	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.395	.183	.486	1	.622*	.242	.550*	.339	.670**
pke_4	Sig. (2-tailed)	.145	.514	.066		.013	.385	.034	.216	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.143	.676**	.858**	.622*	1	.606*	.913**	.328	.930**
pke_5	Sig. (2-tailed)	.611	.006	.000	.013		.017	.000	.232	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.056	.826**	.583*	.242	.606*	1	.355	.606*	.743**
pke_6	Sig. (2-tailed)	.844	.000	.023	.385	.017		.194	.017	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.217	.537*	.714**	.550*	.913**	.355	1	.290	.837**
pke_7	Sig. (2-tailed)	.437	.039	.003	.034	.000	.194		.294	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.143	.531*	.257	.339	.328	.606*	.290	1	.616*
pke_8	Sig. (2-tailed)	.611	.042	.356	.216	.232	.017	.294		.015
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.220	.785**	.802**	.670**	.930**	.743**	.837**	.616*	1
Tpke	Sig. (2-tailed)	.432	.001	.000	.006	.000	.002	.000	.015	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 7**Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	8

LAMPIRAN 8**Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan**

No	Kinerja Karyawan (Y)								Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	4	5	4	4	5	4	4	34
2	4	5	4	5	5	5	5	3	36
3	5	4	5	4	4	5	4	5	36
4	5	5	4	4	5	3	3	4	33
5	5	4	4	5	4	5	4	4	35
6	4	5	4	3	4	4	5	4	33
7	3	4	5	5	4	5	5	4	35
8	5	5	5	4	4	4	4	5	36
9	4	5	4	4	5	4	4	4	34
10	4	5	5	5	4	5	5	5	38
11	5	4	3	5	5	3	3	5	33
12	4	3	4	3	5	4	4	5	32
13	3	4	4	4	3	4	4	3	29
14	4	4	5	4	5	5	3	5	35
15	4	5	4	5	4	5	4	5	36

LAMPIRAN 9

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations									
	pkk_1	pkk_2	pkk_3	pkk_4	pkk_5	pkk_6	pkk_7	pkk_8	tpkk
Pearson Correlation	1	-.498	-.419	.257	-.200	-.503	.034	-.288	-.182
pkk_1 Sig. (2-tailed)		.059	.120	.356	.474	.056	.905	.298	.515
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	-.498	1	.786**	.175	.608*	.866**	.369	.323	.691**
pkk_2 Sig. (2-tailed)	.059		.001	.533	.016	.000	.175	.240	.004
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	-.419	.786**	1	.554*	.943**	.645**	.785**	.369	.927**
pkk_3 Sig. (2-tailed)	.120	.001		.032	.000	.009	.001	.175	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.257	.175	.554*	1	.638*	.099	.650**	.481	.748**
pkk_4 Sig. (2-tailed)	.356	.533	.032		.010	.726	.009	.070	.001
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	-.200	.608*	.943**	.638*	1	.448	.946**	.257	.923**
pkk_5 Sig. (2-tailed)	.474	.016	.000	.010		.094	.000	.356	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	-.503	.866**	.645**	.099	.448	1	.208	.573*	.631*
pkk_6 Sig. (2-tailed)	.056	.000	.009	.726	.094		.456	.026	.012
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	.034	.369	.785**	.650**	.946**	.208	1	.119	.818**
pkk_7 Sig. (2-tailed)	.905	.175	.001	.009	.000	.456		.672	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	-.288	.323	.369	.481	.257	.573*	.119	1	.562*
pkk_8 Sig. (2-tailed)	.298	.240	.175	.070	.356	.026	.672		.029
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	-.182	.691**	.927**	.748**	.923**	.631*	.818**	.562*	1
tpkk Sig. (2-tailed)	.515	.004	.000	.001	.000	.012	.000	.029	
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 10

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

LAMPIRAN 11

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

No	Kepemimpinan (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	5	5	5	4	4	5	36
2	4	5	5	5	5	4	4	5	37
3	4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	3	5	4	5	4	3	5	33
5	5	4	4	3	4	5	4	5	34
6	4	5	4	4	5	5	5	5	37
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	5	4	4	5	5	5	37
9	4	4	4	3	4	4	4	4	31
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	4	4	5	5	4	4	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	5	5	5	5	5	4	4	37
15	4	5	5	5	4	5	5	5	38
16	5	5	4	5	5	5	5	5	39
17	5	5	4	5	5	5	5	5	39
18	4	5	4	4	4	4	5	5	35
19	4	4	4	4	4	4	4	3	31
20	4	4	3	3	3	4	3	3	27
21	5	4	3	5	3	4	3	4	31
22	4	4	4	5	4	4	4	5	34
23	4	4	3	4	3	4	3	4	29
24	4	4	4	5	4	4	4	4	33
25	4	5	5	5	5	5	5	5	39
26	4	5	5	5	5	4	5	3	36
27	4	5	5	5	5	5	5	4	38
28	5	5	4	5	5	5	5	5	39
29	5	5	4	5	5	5	5	5	39

Kepemimpinan (X1)									
30	4	5	4	4	4	4	5	5	35
31	4	4	4	4	4	4	4	3	31
32	4	4	3	3	3	4	3	3	27
33	5	4	3	5	3	4	3	4	31
34	4	4	4	5	4	4	4	5	34
35	4	4	3	4	3	4	3	4	29
36	4	4	4	5	4	4	4	4	33
37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
38	4	5	5	5	5	4	5	3	36
39	4	5	5	5	5	5	5	4	38
40	5	5	4	5	5	5	5	5	39
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	4	5	4	4	4	4	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	3	31
44	4	4	3	3	3	4	3	3	27
45	5	4	3	5	3	4	3	4	31
46	4	4	4	5	4	4	4	5	34
47	4	4	3	4	3	4	3	4	29
48	4	4	4	5	4	4	4	4	33
49	4	5	5	5	5	5	5	5	39
50	5	3	3	5	4	3	5	3	31
51	4	4	4	5	4	4	4	5	34
52	4	4	3	4	3	4	3	4	29
53	4	4	4	5	4	4	4	4	33
54	4	5	5	5	5	5	5	5	39
55	4	5	5	5	5	4	5	3	36
56	4	5	5	5	5	5	5	4	38
57	4	4	5	5	4	4	4	4	34

LAMPIRAN 12

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

No	Kecerdasan Emosional (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	4	5	5	5	5	4	36
2	4	5	3	4	4	5	3	3	31
3	5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	2	30
5	5	4	5	5	4	4	3	5	35
6	4	4	3	4	3	5	2	4	29
7	4	5	4	5	5	5	4	4	36
8	5	4	5	5	4	4	5	4	36
9	4	4	4	3	4	4	4	3	30
10	4	4	4	4	4	5	5	5	35
11	2	4	4	4	4	4	4	4	30
12	4	4	2	2	4	4	4	4	28
13	2	4	4	4	4	4	4	4	30
14	4	4	4	4	5	5	5	5	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	3	4	3	5	3	4	4	31
17	4	4	4	5	4	4	4	5	34
18	4	4	3	4	3	4	3	4	29
19	4	4	4	5	4	4	4	4	33
20	4	5	5	5	5	5	5	5	39
21	4	5	5	5	5	4	5	3	36
22	4	5	5	5	5	5	5	4	38
23	4	4	5	5	4	4	4	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	4	4	5	5	4	4	4	35
26	5	5	4	5	5	5	5	5	39
27	5	5	4	5	5	5	5	5	39
28	4	5	4	4	4	4	5	5	35
29	4	4	4	4	4	4	4	3	31
30	4	4	3	5	3	4	3	4	30
31	4	5	5	5	5	4	5	3	36
32	4	5	5	5	5	5	5	4	38
33	5	5	4	5	5	5	5	5	39
34	5	5	4	5	5	5	5	5	39
35	4	5	4	4	4	4	5	5	35
36	4	4	4	4	4	4	4	3	31

Kecerdasan Emosional (X2)									
37	4	4	3	3	3	4	3	3	27
38	5	4	3	5	3	4	3	4	31
39	4	4	4	5	4	4	4	5	34
40	4	4	3	4	3	4	3	4	29
41	4	4	4	5	4	4	4	4	33
42	4	5	5	5	5	5	5	5	39
43	4	5	5	5	5	4	5	3	36
44	4	5	5	5	5	5	5	4	38
45	5	5	4	5	5	5	5	5	39
46	5	5	4	5	5	5	5	5	39
47	4	5	4	4	4	4	5	5	35
48	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	4	4	3	3	3	4	3	3	27
50	5	4	3	5	3	4	3	4	31
51	4	4	4	5	4	4	4	5	34
52	4	4	3	4	3	4	3	4	29
53	4	4	4	5	4	4	4	4	33
54	4	4	3	4	3	4	3	4	29
55	4	4	4	5	4	4	4	4	33
56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
57	5	3	3	5	4	3	5	3	31

LAMPIRAN 13

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

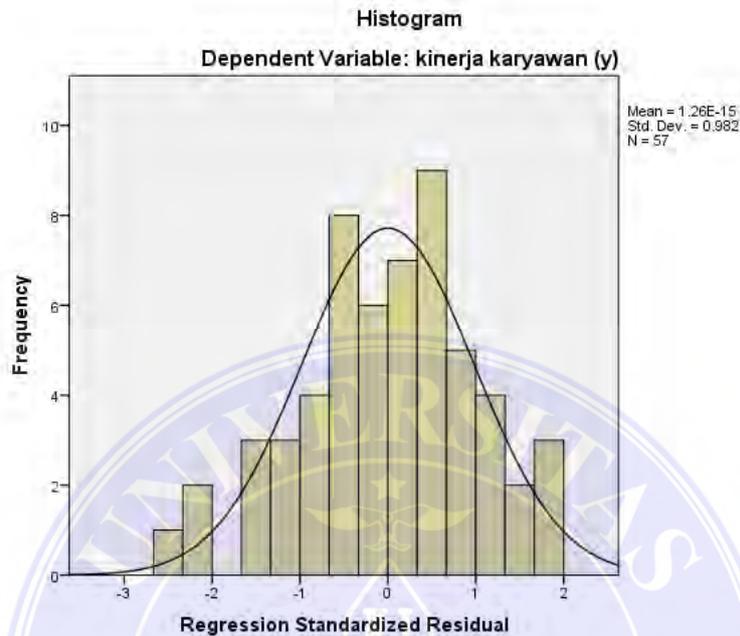
No	Kinerja Karyawan (Y)								Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	4	5	4	4	5	4	4	34
2	4	5	4	5	5	5	5	3	36
3	5	4	5	4	4	5	4	5	36
4	5	5	4	4	5	3	3	4	33
5	5	4	4	5	4	5	4	4	35
6	4	5	4	3	4	4	5	4	33
7	3	4	5	5	4	5	5	4	35
8	5	5	5	4	4	4	4	5	36
9	4	5	4	4	5	4	4	4	34
10	4	5	5	5	4	5	5	5	38
11	5	4	3	5	5	3	3	5	33
12	4	3	4	3	5	4	4	5	32
13	3	4	4	4	3	4	4	3	29
14	4	4	5	4	5	5	3	5	35
15	4	5	4	5	4	5	4	5	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	4	4	4	4	4	4	34
18	2	5	3	4	5	3	4	4	30
19	4	5	4	4	5	5	4	4	35
20	4	4	4	5	4	5	4	5	35
21	5	4	4	5	4	4	4	5	35
22	4	5	4	5	4	5	4	5	36
23	4	5	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	4	5	5	5	4	5	36
25	4	4	4	5	4	4	4	5	34
26	5	4	4	5	4	4	4	5	35
27	4	4	5	4	5	4	5	4	35
28	4	5	4	5	4	4	4	5	35
29	4	4	3	5	5	5	3	5	34
30	4	5	4	4	4	4	4	4	33
31	5	4	5	3	4	5	5	3	34
32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
33	4	5	4	5	4	4	4	5	35
34	4	4	3	5	4	4	3	5	32
35	5	4	4	5	4	5	4	5	36
36	4	5	4	5	3	3	4	5	33

Kinerja Karyawan (Y)									
37	4	4	3	4	3	4	3	4	29
38	4	5	5	5	4	3	5	5	36
39	3	4	4	4	4	5	4	4	32
40	5	5	4	5	5	5	5	5	39
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	4	5	4	4	4	4	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	3	31
44	4	4	3	3	3	4	3	3	27
45	5	4	3	5	3	4	3	4	31
46	4	4	4	5	4	4	4	5	34
47	4	4	3	4	3	4	3	4	29
48	4	4	4	5	4	4	4	4	33
49	4	5	5	5	5	5	5	5	39
50	5	3	3	5	4	3	5	3	31
51	4	4	4	5	4	4	4	5	34
52	4	4	3	4	3	4	3	4	29
53	4	4	4	5	4	4	4	5	34
54	4	4	3	4	3	4	3	4	29
55	4	4	4	5	4	4	4	4	33
56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
57	4	5	5	5	5	4	5	3	36

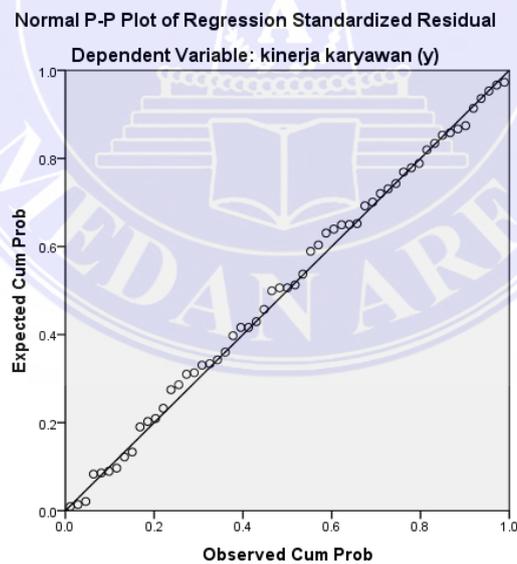
LAMPIRAN 14

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Histogram



2. Normality Probability Plot



3. Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43450555
	Absolute	.054
Most Extreme Differences	Positive	.034
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.407
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 15

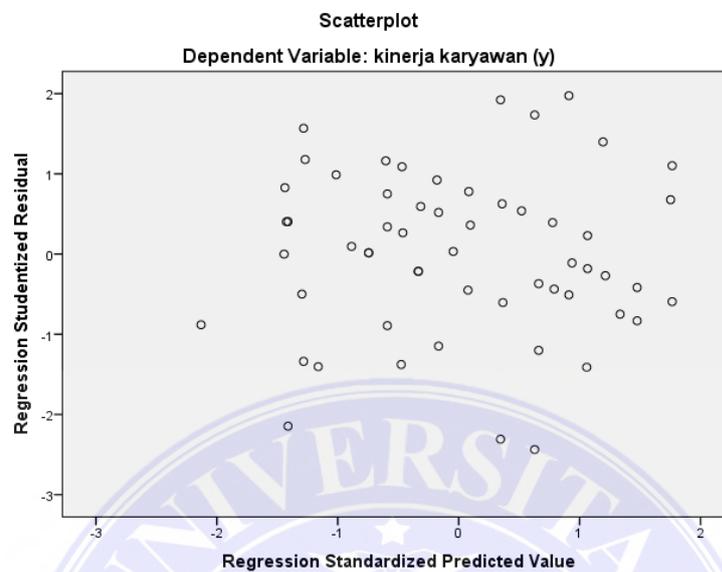
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	14.490	5.121					
1	kepemimpinan (x1)	.378	.094	.491	4.001	.000	.935	1.070
	kecerdasan emosional (x2)	.194	.095	.249	2.031	.047	.935	1.070

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

LAMPIRAN 16

Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.650	2.984		1.223	.227
1 Kepemimpinan (X1)	.025	.055	.062	.454	.652
Kecerdasan Emosional (X2)	-.076	.056	-.189	-1.376	.175

a. Dependent Variable: Abs_RES

LAMPIRAN 17

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.212	2.47918

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional (x2), kepemimpinan (x1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

LAMPIRAN 18

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105.081	2	52.540	8.548	.001 ^b
Residual	331.902	54	6.146		
Total	436.982	56			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional (x2), kepemimpinan (x1)

LAMPIRAN 19

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.490	5.121		2.829	.007
kepemimpinan (x1)	.378	.094	.491	4.001	.000
kecerdasan emosional (x2)	.194	.095	.249	2.031	.047

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (SPSS 21)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781. Fax. (061) 7366998
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.luma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 070/FEB.1/01.10/I/2019
 Lamp. :
 Perihal : **Izin Research / Survey**

24 Januari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan
 Perum Perumnas Regional 1 Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
 mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : MISRA JOVIANA GIRSANG
 N P M : 168320053
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Yetti Rimbadi, SE, MM

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21



SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN RISET

Nomor : Reg.1/05/249 /II/2020

Memperhatikan surat Dekan Universitas Medan Area Fakultas Fkonomi & Bisnis Nomor : 977/FEB.1/01.10/I/2020 Perihal Izin Research/survey.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

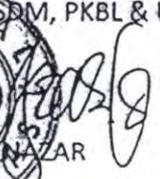
Nama : Nazar
 NPP : 0472029
 Pangkat/Gol : Penata/7
 Jabatan : Asman.Dana,SDM,PKBL & Umum

Dengan ini Menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NIS	JURUSAN
1	Misra Jovlana Girsang	168320053	Manajemen

Adalah benar telah menyelesaikan Riset pada Perum Perumnas Regional I, sesuai surat Izin yang telah dikeluarkan oleh Perum Perumnas Regional I pada tanggal 27 Januari 2020 s/d 27 Februari 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 28 Februari 2020
 Asman Dana, SDM, PKBL & Umum



Tembusan :

1. Yth. Dekan Universitas Medan Area
2. Arsip

REGIONAL I
 Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia
 Medan 20124
 Phone. +6261 - 845 4601
 Fax. +6261 - 845 5451
 Email. regional1@perumnas.co.id
 Website. reg1.perumnas.co.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21