

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJAKARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA
CABANG PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

ARSIH RAMADANI

175210013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas islam riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaiannya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Pekanbaru, 19, agustus, 2021

Saya yang membuat pernyataan



ARSIH RAMADANI

ABSTRAK
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMACABANG
PEKANBARU

ARSIH RAMADANI
Npm : 175210013

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Pristama cabang Pekanbaru. Sampel penelitian ini berjumlah 55 responden dengan metode pengambilan sampel Simple Random sampling. Metode Analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Pristatama Cabang Pekanbaru.

Kata kunci :KecerdasanEmosioanal , KinerjaKaryawan

ABSTRACT
EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. INDOMARCO PRISMATAMAPEKANBARU
BRANCH

ARSIH RAMADANI

Npm : 175210013

This study aims to identify and analyze the effect of emotional intelligence on employee performance at PT. Indomarco Pristama Pekanbaru branch. The sample of this study amounted to 55 respondents with a simple random sampling method. Method Data analysis was carried out descriptively and quantitatively with a simple linear regression analysis tool. The results showed that emotional intelligence has a positive and significant influence on employee performance at PT. Indomarco Pristatama Pekanbaru Branch.

Keywords:Emotional Intelligence, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-nya penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru” Ini dapat diselesaikan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 program studi manajemen pada fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Kota Pekanbaru.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang dihadapi penulis namun pada akhirnya dapat terselesaikan berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Kota Pekanbaru.
2. Bapak ABD. Razak Jer, SE., M.Si Selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Islam Riau Kota Pekanbaru.
3. Bapak Kamar Zaman, SE., MM. Selaku Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan arahan, membimbing, memeberikan motivasi pada penulis dalam memperbaiki dan menyelesaikan skripsi.
4. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus.

5. Pimpinan dan karyawan/I PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru yang telah membantu penuls dalam melakukan pengambilan data, memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut penelitian ini.
6. Terkhusus kedua orang tua yang teramat kuhormati, Bapak H. Ihsan dan Ibuku Nurmaini yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, Doa, dan dukungan berupa moril dan materil selama ini hingga penulis dapat meraih gelar sarjana.
7. Terimakasih kepada abang, kakak, serta adikku, Eko pebriwandi, Ningsih, Rahmad yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis.
8. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Annesa, della, husrita feblin, hayu andira, risdah yang telah membantu dan mendukung saya semoga allah subhan wa ta'ala membalas semua amal dan kebaikan kepada semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Dan untuk semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang membantu penulis dalam menyusun Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan akhir ini masih sangat jauh dari kata sempurna, kepada Allah Subhana wa ta'ala penuls memohon semoga bimbingan, bantuan pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dimata Allah SWT dan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain.

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis

ARSIH RAMADANI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	11
2.1. Kecerdasan Emosional	11
2.1.2. Pengertian Kecerdasan.....	11
2.1.3. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	11
2.1.4. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional.....	14
2.1.5. Dimensi Kecerdasan Emosional	14
2.1.6. Unsur-unsur Kecerdasan Emosional.....	16
2.2 Kinerja.....	17
2.2.2. Pengertian Kinerja.....	17
2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.2.4. Syarat Penilaian Kinerja.....	22
2.2.5. Manfaat Penilaian Kinerja	25
2.2.6. Faktor-faktor Penilaian Kinerja	26
2.2.7. Dimensi Kinerja Karyawan.....	28
2.3. Penelitian Terdahulu	29
2.4. Kerangka Penelitian	32
2.5. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Lokasi Penelitian.....	33
3.2. Operasional Variabel	33
3.3. Populasi dan Sampel	36
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6. Analisa Data	37
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	41
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.2. Visi dan Misi.....	42
4.3. Struktur Organisasi	44
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
5.1. Identitas Responden	48
5.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	48
5.1.2. Usia Responden	49
5.1.3. Pendidikan Responden.....	50

5.1.4. Masa Kerja	51
5.2. Uji Validitas dan Reabilitas	51
5.2.1. Uji Validitas	51
5.2.2. Uji Reabilitas	53
5.3. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	55
5.3.1. Kecerdasan Emosional.....	55
5.3.2. Kinerja.....	72
5.4. Analisis Regresi Sederhana.....	84
5.5. Koefisien Determinasi (R^2)	86
5.6. Uji Hipotesis.....	86
5.6.1. Uji T	86
5.7. Pembahasan.....	87
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
6.1. Kesimpulan	90
6.2. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	96
DOKUMENTASI	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan PT. Indomarco Prismatama.....	5
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 : Operasional Variabel	33
Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	49
Tabel 5.2 : Tingkat Usia karyawan	49
Tabel 5.3 : Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir	50
Tabel 5.4 : Masa kerja.....	51
Tabel 5.5 : Hasil uji validitas pengaruh kecerdasan emosional	52
Tabel 5.6 : Uji validitas kinerja karyawan	53
Tabel 5.7 : Hasil uji reabilitas	54
Tabel 5.8 : Uji reabilitas kinerja karyawan	54
Tabel 5.9 : Mampu mengenali emosi yang sedang dialami.....	56
Tabel 5.10 : Mampu mengekspresikan emosi dengan cara yang sesuai	57
Tabel 5.11 : Mampu menyadari munculnya perasaan	58
Tabel 5.12 : Mampu menyadari perasaan yang mempengaruhi kinerja.....	59
Tabel 5.13 : Memberi perhatian untuk memotivasi diri.....	60
Tabel 5.14 : Mampu bekerja secara konsisten ketika berada dibawah tekanan	61
Tabel 5.15 : Cepat tanggap dalam memperbaiki masalah yang sedang dialami.....	62
Tabel 5.16 : Mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang baik.....	63
Tabel 5.17 : Mampu bertindak hati-hati dalam melakukan sesuatu.....	64
Tabel 5.18 : Mampu mengontrol emosi	66
Tabel 5.19 : Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain	66
Tabel 5.20 : Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain.....	67
Tabel 5.21 : Bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama	68

Tabel 5.22: Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel kecerdasan emosional.....	69
Tabel 5.23 : Ketelitian kerja	73
Tabel 5.24 : Kerapian kerja.....	74
Tabel 5.25 : Ketepatan kerja	75
Tabel 5.26 : Kemampuan kerja	76
Tabel 5.27 : Pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan	77
Tabel 5.28 : Penyelesaian pekerjaan sesuai target	78
Tabel 5.29 : Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.....	79
Tabel 5.30 : Mampu memanfaatkan waktu dengan baik	80
Tabel 5.31 : Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.....	81
Tabel 5.32 : Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja	82
Tabel 5.33 : Analisis regresi sederhana	85
Tabel 5.34 : Koefisien determinasi	86
Tabel 5.35 : Uji T	87

DAFTAR TABEL GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	32
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	44



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan penggerak pada setiap proses pekerjaan yang ada di dalam sebuah organisasi. Manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan lebih menggunakan teknologi canggih. Karena manusia di tempatkan tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk lainnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini diabaikan. Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur untuk mendukung proses terwujudnya SDM berkualitas. Namun hal ini dapat menimbulkan suatu fenomena negatif terhadap kondisi fisik maupun mental karyawan yang selanjutnya berimbas pada kinerja SDM (karyawan).

Manusia selalu memainkan peranan yang penting didalam suatu perusahaan, padahal manusia memiliki tujuan dan kepentingan individu yang berbeda. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam perusahaan. Dalam mewujudkan kemampuannya dibutuhkanlah seorang pimpinan, karena pimpinanlah yang memiliki kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja sama mencapai tujuan. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin merupakan motor atau daya penggerak semua

komponen yang ada didalam suatu perusahaan. Demikian halnya bawahan sebagai penggerak aktivitas perusahaan, tidak hanya dipandang sebagai aset perusahaan tetapi bagaimana cara memperlakukannya secara manusiawi sebagai manusia yang butuh penghargaan.

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut (Goleman,2018:56) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. lima komponen tersebut yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Dengan kemampuan yang disebutkan di atas maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kecerdasan ini yang mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai

tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Secara khusus pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan orang-orang baik di dalam maupun diluar organisasi serta berperang penting dalam membentuk moral dan disiplin pegawainya (Estining Widyastini,2003). Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi akan dapat memahami kebutuhan pegawainya dan dapat memberikan feedback yang konstruktif. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional adalah implikasinya terhadap pelatihan-pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Kecerdasan itu sendiri merupakan salah satu anugerah besar yang diberikan Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan yang dimiliki manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran dan andil SDM (karyawan), dimana karyawan yang menjadi pengelola dan keberlangsungan perusahaan haruslah diperhatikan, sehingga sudah sepatutnya perusahaan dapat memahami kondisi karyawan tersebut, karena karyawan yang mendapat beban masalah dapat menghambat kinerja karyawan yang berdampak pula pada kinerjanya.

Menurut sodikin, permana dan adia (2017:2) sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan berkontribusi jasa, waktu, tenaga dan gagasan atau pikiran untuk perusahaan, serta mendapat kompensasi dari perusahaan tempat mereka bekerja atas beban pekerjaan yang diselesaikannya. Sumber daya tersebut diantaranya waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir maupun daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara efektif dan secara optimal bagi kepentingan perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan sumber daya yang berkualitas untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Apabila setiap karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas serta kemajuan perusahaan, namun apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan itu buruk maka akan terjadi penurunan tingkat produktivitas serta dapat merugikan perusahaan tersebut. Menurut kasmir (2016:208) dapat digunakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja yang meliputi: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu). Namun demikian perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang pandai saja, tetapi juga yang memiliki kecerdasan. Dan yang paling utama adalah kecerdasan emosional yang baik.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan bagian Receiving pada PT. Indomarco prisma tahun 2020 :

Tabel 1.1

Jumlah karyawan Pada PT. Indomarco prismaTama Tahun 2020

Jabatan	Total
Supervisor penerimaan/ Jr. Supervisor	1
Supervisor retur/ Jr. Supervisor	2
Checker penerimaan supplier	6
Helper receiving	4
Checker retur toko	6
Helper retur toko	34
Checker retur supplier	6
Helper retur supplier	5
Total	64

Sumber: Data Karyawan PT. Indomarco PrismaTama 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa jumlah karyawan bagian supervisor penerimaan/jr supervisor berjumlah 1 orang, dan bagian supervisor retur/jr. Supervisor berjumlah 2 orang, dan bagian checker penerimaan supplier berjumlah 6 orang, dan bagian helper receiving berjumlah 4 orang, dan bagian checker retur toko berjumlah 6 orang, dan bagian helper retur toko berjumlah 34 orang, dan bagian checker retur supplier berjumlah 6 orang, dan bagian helper retur supplier berjumlah 5 orang.

Kecerdasan emosional PT. Indomarco prismaTama cabang pekanbaru juga menjadi pendukung tingkat kinerja pada karyawan. Kecerdasan emosional tentu akan membantu karyawan dalam bekerja dan dapat meminimalisir tekanan pada karyawan saat melaksanakan tuntutan pekerjaan. Hal ini juga dapat memberi pengaruh positif terhadap kondisi psikologi karyawan. Kecerdasan emosional

sangat penting bagi karyawan dalam suatu organisasi baik organisasi yang berorientasi profit seperti perusahaan maupun non profit seperti organisasi pendidikan dan instansi pemerintah. Namun pada praktiknya masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan dan menggunakan kecerdasan emosional yang baik.

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco prismatama cabang pekanbaru. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail. Karyawan merupakan unsur yang memiliki peran penting dan berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan,2014). Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Indomarco prismatama yang berada di Jl. Raya Teratak Buluh No.88 Lintas Pekanbaru-Taluk Kuantan Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar.

PT. Indomarco prismata adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market indomaret dengan akta notaris No. 207, tanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto dan SIUP No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988. PT. Indomarco prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama diindonesia. PT. Indomarco prismatama mendistribusikan barang retail yang masih berada dibawah pengelolaan PT. Indomarco prismatama yaitu indomaret. Untuk mengamati kecerdasan emosional di PT. Indomarco prismatama maka penulis melakukan

pengamatan awal melalui wawancara dan data jumlah karyawan.

Karyawan pada perusahaan ini memiliki latar belakang dan karakter yang berbeda sehingga perbedaan ini menimbulkan beberapa permasalahan. Dari hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan PT. Indomarco prismaatama bagian receiving adalah : 1) kurangnya kesabaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, 2) karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. 3) karyawan kurang mampu bekerja secara konsisten ketika dibawah tekanan. Permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Kemudian permasalahan kecerdasan emosional pada karyawan bagian receiving adalah : 1) kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola emosi marahnya, 2) kurangnya hubungan baik antara sesama rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa permasalahan tersebut penting untuk diteliti untuk memperoleh solusi dari permasalahan-permasalahan yang terjadi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco prismaatama cabang pekanbaru”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “ Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco prismaatama? “

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada PT. Indomarco prismaatama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco prismaatama.

B. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah, khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional karyawan dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menetapkan kebijakan dalam hubungannya dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai bagian yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori-teori dari para ahli dengan pembahasan penelitian. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, konsep operasional variabel, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

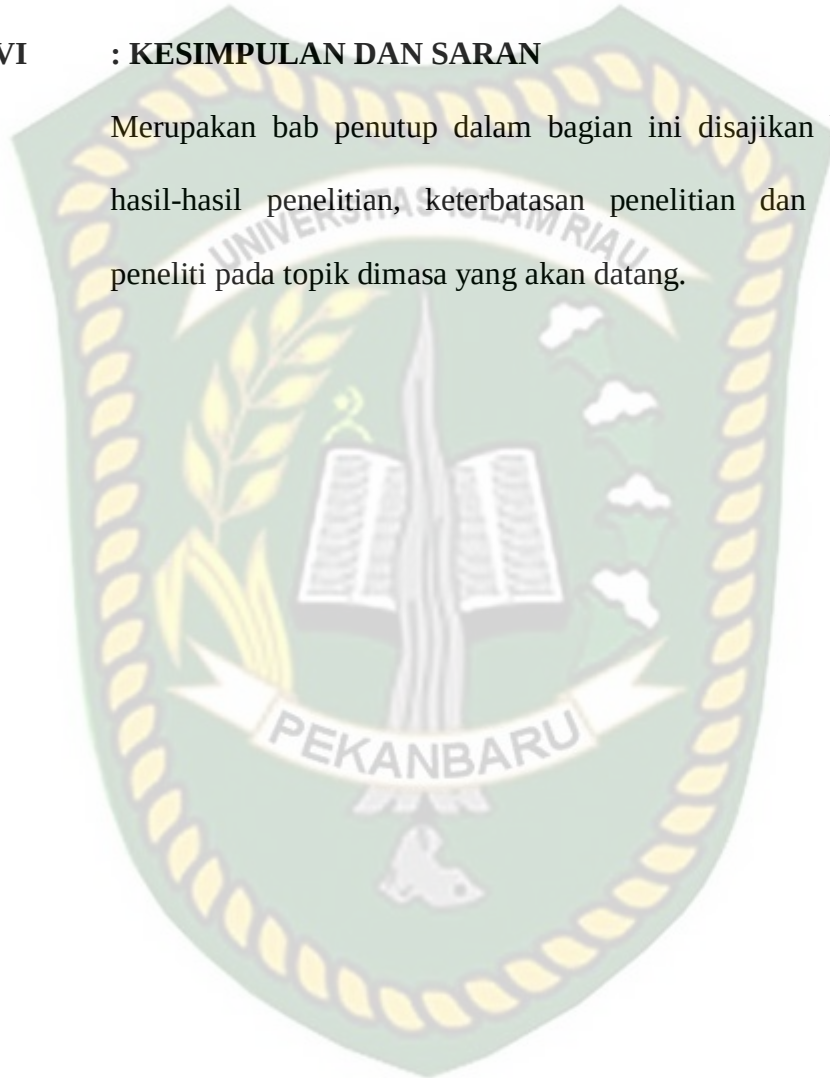
Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kecerdasan Emosional

2.1.2. Pengertian kecerdasan

Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan dan mengambil keputusan yang terbaik dalam suatu permasalahan dengan melihat dari kondisi ideal suatu kebenaran atas dasar pembelajaran pengalaman dan penyesuaian lingkungan. Kecerdasan adalah perihal cerdas, kesempurnaan akal budi manusia. Kata kecerdasan ini diambil dari akar kata cerdas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia cerdas berarti sempurna perkembangan akal budi seseorang manusia untuk berfikir, mengerti, tajam pikiran dan sempurna pertumbuhan tubuhnya.

Mulyasari (2018) menyampaikan kecerdasan ialah kemampuan untuk menguasai dan melakukan kemampuan tertentu. Kestabilan yaitu kemampuan diri untuk menyampaikan respon yang baik dan keahlian dalam mengatur emosi yang dapat mencapai suatu kematangan perilaku.

2.1.3. Pengertian kecerdasan emosional

“Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mempersepsi, membangkitkan dan memasuki emosi yang dapat membantu menyadari dan mengatur emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat mengembangkan pertumbuhan emosi dan intelektual” (Yapono dan Suharnan, 2013: 211)”

Menurut golmen (2015:43) mendefinisikan “Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatursuasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa”.

“Kecerdasan emosional merupakan sisi lain kecenderungan kognitif yang berperandalam aktifitas manusia, yang meliputi kesadaran diri dan kendali diri, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial” (Fauziah, 2015: 94).

Kecerdasan emosional sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik karyawan mengontrol emosi maka semakin baik kinerja karyawan tersebut. Semua kecerdasan tersebut terdapat pada manusia yang berbeda hanya tingkat kecerdasannya saja. Dikatakan modern ini penting rasanya setiap manusia mempunyai kecerdasan emosional apalagi karyawan yang bekerja diperusahaan harus mampu mengontrol diri.

Goleman dalam hariyoga dan suprianto (2011:2) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara aktif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut Goleman (2015: 7) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *movere* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.

(Goleman, 2015: 410) mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar yaitu:

- a. Amarah: amarah adalah bentuk emosi yang wajar dan sehat serta dapat terjadi dengan cepat. Seperti: beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barang kali yang paling hebat, tindak kekerasan dan kebencian patologis.
- b. Kesedihan: kesedihan adalah suatu emosi yang ditandai oleh perasaan tidak beruntung, kehilangan, dan ketidakberdayaan. Seperti: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patologis, depresi berat.
- c. Rasa takut: suatu tanggapan emosi terhadap ancaman. Seperti: cemas, gugup, khawatir, waswas, perasaan takut sekali, waspada, tidak tenang, ngeri, kecut, dan sebagainya.
- d. Kenikmatan: keadaan yang nikmat. Seperti: bahagia, gembira, riang, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa senang sekali dan batas ujungnya, mania
- e. Cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan.
- f. Terkejut: terkesiap, terkejut, takjub, terpana
- g. Jengkel: hina, jijik, muak, mual, tidak suka, mau muntah
- h. Malu: malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib dan hati hancur lebur
- b. Goleman (2018:43) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan diri dan

tidak melebih-lebihkan rasa senang, mampu mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa.

2.1.4. Ciri-ciri kecerdasan emosional

Ciri – ciri kecerdasan emosional dimana seseorang mengekspresikan emosi nya dalam bekerja atau yang lainnya. Dimana Sebuah analisis tentang kecerdasan emosional terhadap ribuan pria dan wanita menunjukkan bahwa wanita rata-rata lebih sadar tentang emosi yang dimiliki. Artinya kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pria dan wanita berbeda dan wanita lebih mampu mengontrol kondisi emosinya. Wanita jauh lebih mudah bersikap empati, dan lebih terampil dalam hubungan antar pribadi, sedangkan pria lebih percaya diri dan optimis, mudah beradaptasi, dan lebih baik dalam menangani stress (Goleman, 2001: 10). Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi menurut (Goleman, 2015: 43) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1.Mampu memotivasi diri sendiri
- 2.Bertahan menghadapi frustrasi (beban kerja atau yang lainnya)
- 3.Mengendalikan dorongan hati (mengontrol diri)
- 4.Tidak melebih-lebihkan kesenangan
- 5.Mengatur suasana hati
- 6.Berempati

2.1.5. Dimensi kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa Aspek (Goleman, 2018: 56) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional :

1. Mengendalikan emosi diri sendiri

Kesadaran diri, mengenali perasaan ketika perasaan itu terjadi, merupakan dasar kecerdasan emosional. Seseorang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya sangat bermanfaat bagi kehidupan mereka, karena mempunyai kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan masalah pribadi.

2. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Seperti kemampuan menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan. Orang-orang yang kurang baik dalam keterampilan ini akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung. Sementara orang yang memiliki kemampuan lebih dapat mudah bangkit kembali dengan jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

3. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai dasar untuk mencapai tujuan menjadi hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional termasuk menahan diri terhadap kepuasan, dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Dan memungkinkan terwujudnya kinerja yang maksimal dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

4. Kemampuan emosi orang lain / empati

Kemampuan ini merupakan kemampuan yang bergantung pada kecerdasan emosional, yang merupakan keterampilan bergaul. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa saja yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Membina hubungan

Merupakan kemampuan menjalin hubungan yang baik dan harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketikan berhadapan dengan orang.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kelima aspek tersebut sangat mempengaruhi seseorang baik dalam bertindak maupun berbicara dalam berinteraksi atau berhubungan dengan orang lain. Selain itu juga sangat mempengaruhi terhadap kinerja seseorang.

2.1.6. Unsur-unsur kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa unsur-unsur kecerdasan emosional:

1. Keyakinan

Perasaan kendal dan penguasaan seseorang terhadap tubuh, perilaku, dan dunia; perasaan karyawan bahwa ia lebih cenderung berhasil dari pada tidak dalam apa yang dikerjakannya , dan bahwa atasan atau sesama rekan kerja bersedia menolong.

2. Rasa ingin tahu

Perasaan bahwa menyelidiki segala sesuatu itu bersifat positif dan menimbulkan kesenangan.

3. Niat

Hasrat dan kemampuan untuk berhasil, dan untuk bertindak berdasarkan niat itu dengan tekun. ini berkaitan dengan keterampilan, perasaan efektif.

4. Kendali diri

Kemampuan untuk menyesuaikan dan mengendalikan dengan pola yang sesuai dengan usia; suatu rasa kendali batiniah.

5. Keterkaitan

Kemampuan untuk melibatkan diri dengan orang lain berdasarkan perasaan saling memahami.

6. Kecakapan berkomunikasi

Keyakinan dan kemampuan verbal untuk bertukar gagasan, perasaan, dan konsep dengan orang lain. ini ada kaitannya dengan rasa percaya pada orang lain dan kenikmatan terlibat dengan orang lain, termasuk dengan orang dewasa.

7. Kooperatif

Kemampuan untuk menyeimbangkan kebutuhannya sendiri dengan kebutuhan orang lain dalam kegiatan kelompok.

2.2. Pengertian Kinerja

Penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Peneliti lain menjelaskan salah satu faktor rekan kerja. Semakin baik kerja sama

antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari keseluruhan hal tersebut.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diketahui adanya hasil dari kualitas dan jumlah yang dihasilkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab. Untuk melakukan tanggung jawab, karyawan perlu melaksanakan pekerjaannya secara optimal sebab kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara maksimal serta baik buruknya tugas karyawan mampu memengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan.

Kasmir (2016:182) mengungkapkan pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Dari pengertian tersebut bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja

seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Selain itu kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi.

Menurut mangkunegara (2017:9) istilah kinerja bersumber dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2012) menjelaskan kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan penyempurnaan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang bisa mencapai hasil sesuai harapan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya menurut model partner –lawyer kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- Harapan mengenai imbalan
- Dorongan
- Kemampuan
- Kebutuhan
- Persepsi terhadap tugas
- Imbalan internal

- Eksternal
- Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi perusahaan, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator).
- 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran perusahaan, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran perusahaan.
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan perusahaan dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil

kepada perusahaan seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil perusahaan selanjutnya.

2.2.3. Tujuan penilaian kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma,2001:150) adalah sebagai berikut :

- Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan.
- Pertanggung jawaban, apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- Pengembangan, jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, dan bimbingan atau bantuan lainnya.

Unsur unsur Yang Dinilai Menurut Hasibuan (2016:194) unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi, hasil kerja karyawan baik kualitas mau pun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan karyawan dalam memahami

peraturan yang telah ditetapkan. Unsur lainnya yang dinilai adalah kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan, atasan dan bawahannya, kepribadian karyawan, yang ditunjukkan dengan sikap perilaku, kesopanan dan penampilan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasilnya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2017;p.146), umpan balik melalui beberapa pendekatan dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Tell-End-Sell Approach. Membahas prestasi kerja pegawai dan mencoba meyakinkan pegawai untuk berprestasi lebih baik.
2. Tell-and-Listen Approach. Memungkinkan pegawai menjelaskan berbagai alasan, latar belakang, dan sikap bertahan mengenai prestasi kerja.
3. Problem Solving Approach. Mengidentifikasi masalah yang mengganggu prestasi kerja pegawai.

2.2.4. Syarat penilaian kinerja

Syarat dibawah ini merupakan asas sistem penilaian yang sebaiknya digunakan oleh setiap perusahaan yang akan melakukan penilaian kinerja :

1. Penilaian harus jujur
2. Penilaian harus adil
3. Penilaian harus objektif
4. Penilaian harus sama-sama memiliki pengetahuan mendalam tentang unsur yang akan dinilai supaya penilaian nya sesuai dengan realitas/fakta yang ada

5. Penilaian berdasarkan atas benar atau salah dan baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
6. Penilaian tidak boleh didasarkan atas fisik saja, namun juga harus berdasarkan aspek lain yang saling bersinergi dan terintegrasi.
7. Penilaian berdasarkan hasil sesungguhnya, bukan penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka (like dan dislike).
8. Penilaian harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
9. Penilaian harus dilindungi dan diakui oleh manajemen.
10. Penilaian harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

Gomes (2003) menjelaskan mengenai syarat penilaian kinerja, yaitu :

1. Terdapat tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, yaitu :
 - **Relevansi**, kualifikasi ini berhubungan dengan kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja. Sebagai contoh, kecepatan produksi dapat menjadi ukuran kinerja yang lebih relevan jika dibandingkan dengan penampilan seseorang dalam bekerja.
 - **Reliabilitas**, kualifikasi ini menunjukkan tingkat dimana kriteria-kriteria yang digunakan dalam penilaian dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Sebagai contoh adalah ukuran-ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan bisa menghasilkan ukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang sifatnya subjektif, seperti sikap, kreatifitas, dan

kerja sama menghasilkan pengukuran yang tidak konsisten karena tergantung pada orang yang mengevaluasinya.

- **Diskriminasi**, kriteria kinerja dapat digunakan untuk memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja. Artinya, sebuah penilaian harus dapat mengungkap dua sisi, yaitu positif dan negatif. Apabila penilaian hanya cenderung menunjukkan semua baik atau jelek, tentu penilaian ini tidak membedakan kinerja dari masing-masing kinerja.
2. Dilihat dari efektifitas dalam proses evaluasi, ada tiga penilaian kinerja yang saling berbeda, yaitu :
- ***Result based performance evaluation***. Penilaian kinerja berdasarkan hasil akhir. Penilaian ini merupakan tipe penilaian kinerja yang dilakukan dengan cara merumuskan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi dan melakukan pengukuran atas hasil kinerja akhirnya.
 - ***Behavior-based performance evaluation***. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku. Tipe ini bermaksud untuk mengukur tercapa tidaknya sasaran (goals), dan bukan hasil akhirnya (end results). Dalam praktiknya, kebanyakan pekerjaan tidak dapat diukur kinerjanya dengan ukuran yang objektif karena melibatkan aspek-aspek yang bersifat kualitatif.
 - ***Judgment-performance evaluation***. Penilaian kinerja berdasarkan *judgment*, yaitu tipe penilaian kinerja yang bertujuan untuk memberikan penilaian kinerja seorang karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik.

2.2.5. Manfaat penilaian kinerja

Mengetahui manfaat dilakukannya suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diketahui oleh seluruh elemen yang terlibat dalam proses penilaian. Sesungguhnya setiap elemen yang terlibat dalam proses penilaian ini memiliki manfaat tersendiri sesuai dengan perannya. Penilaian tersebut dibagi menjadi tiga peran, yaitu :

- Manfaat bagi karyawan yang dinilai:
 1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
 2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
 4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.
 5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
- Manfaat bagi penilai (pejabat penilai):
 1. Mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan sebagai bahan perbaikan manajemen selanjutnya.
 2. Mengembangkan suatu pandangan mengenai pekerjaan individu dan departemen dengan lengkap.
 3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri maupun pekerjaan dari bawahannya.
 4. Mengidentifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
 5. Meningkatkan kepuasan kerja penilai sebagai seorang pemimpin atau atasan bagi tim nya.

➤ Manfaat bagi perusahaan:

1. Perbaikan seluruh elemen yang ada dalam perusahaan akan memperoleh hasil sebagai berikut:
 - a) Komunikasi mengenai tujuan perusahaan dan nilai yang tercermin dalam budaya perusahaan menjadi lebih efektif.
 - b) Meningkatkan *sense of belonging* atau rasa kebersamaan antarkaryawan dan perusahaan.
 - c) Meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Meningkatkan pandangan setiap elemen dalam perusahaan menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
3. Meningkatkan kualitas komunikasi antarkaryawan dalam departemen khususnya, atau lintas departement umumnya.
4. Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh.
5. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam upaya pencapaian tujuan bersama.

2.2.6. Faktor penilaian kinerja

Faktor penilaian adalah aspek – aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yaitu :

- a. Hasil kerja , yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan,dan lain – lain .
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannyabagaimana, kesopanan,sikapnya,dan perilakunya terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

- c. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal sehingga hasilnya tidak selalu memuaskan, oleh karena itu ada baiknya apabila setiap perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Berikut ini merupakan lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya :

1. Fasilitas faktor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Apabila perusahaan tidak mampu memberikan fasilitas yang memadai, bisa saja hal ini dapat menurunkan kinerja kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor sangat penting untuk diperhatikan. Sebuah riset menjelaskan hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3. Prioritas kerja

Karyawan akan merasa kebingungan apabila pihak perusahaan memberikan banyak tugas kepada mereka, tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

4. Supportive supervisor

Sebagai atasan yang baik, hal yang perlu dilakukan adalah membiasakan diri untuk “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

2.2.7. Dimensi kinerja karyawan

Kasmir (2016:208) menyatakan pengukuran kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang telah selesai melalui rangkaian proses tertentu. Dimana kualitas merupakan suatu tingkatan pada proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kriteria kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja nya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu .

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas ialah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan oleh karyawan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Ada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maknanya ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Apabila melanggar serta tidak mematuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja karyawan tersebut kurang baik. Dalam makna yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan.

2.3. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu berfungsi untuk menjelaskan keterkaitan atau kesamaan masalah penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Tabel.2.1
Penelitian terdahulu

Nama peneliti&Tahun	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
Nina octavia (2020)	Pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan	Kepribadian (X1) Kecerdasan spiritual (X2) Kecerdasan emosional (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Dedeng Abdul Gani Amrulloh (2021)	Analisis konflik peran ganda kecerdasan emosional	Konflik peran ganda (X1) Kecerdasan emosional	Analisis regresi linear berganda	Konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara

		terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Indomarco Prismata Purwarkata	(X2) Kinerja karyawan (Y)		simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Jane Djudi (2017)	Christin Mukzam	Pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Indomarco Prismata Distribution Center Bogor)	Motivasi Internal (X1) motivasi eksternal (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis linear berganda	Motivasi internal dan eksternal berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mintarsih & Yuni Anisya (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian pengadaan barang pada PT. Indomarco Prismata (Indomaret Goup)	Gaya kepemimpinan (X1) Kinerja (Y)	Analisis linear berganda	Gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.
Endrik Eko Setiawan & Asumni (2020)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi di PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember	Pendidikan dan pelatihan (X1) kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear sederhana	Pengaruh pendidikan dan pelatihan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember.

2.4. KERANGKA PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru yang mana sebagai variabel independennya (X) kecerdasan emosional sedangkan yang menjadi variabel dependennya (Y) kinerja karyawan.

Adapun kerangka penelitiannya sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka penelitian



2.5. HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :” Di duga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco prismatama Cabang pekanbaru“

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan ini dilakukan pada PT. Indomarco prismatama Jl. Raya Teratak Buluh Lintas Pekanbaru-Taluk kuantan No.88 Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

3.2. Operasional variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- 1) Kecerdasan emosional (X) sebagai variabel bebas (independen variabel)
- 2) Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (Dependen variabel).

Tabel 3.1
Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kecerdasan emosional (X) Goleman(2018:43) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-	Mengenali emosi diri	a. Mampu mengenali emosi yang sedang dialami. b. Mampu mengekspresikan emosi dengan cara yang sesuai. c. Mampu menyadari munculnya perasaan. d. Mampu menyadari perasaan yang	Ordinal

lebihkan rasa senang, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa.		mempengaruhi kinerja.	
	Motivasi diri	a. Memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri. b. Mampu bekerja secara konsisten ketika berada dibawah tekanan. c. Cepat tanggap dalam memperbaiki masalah yang sedang dialami.	Ordinal
	Mengelola emosi	a. Mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang buruk. b. Mampu bertindak hati-hati dalam melakukan suatu tindakan. c. Mampu mengontrol emosi diri.	
	Membina hubungan	a.Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain.	

		b. Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain. c. Bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama.	
Kinerja (Y) kinerja merupakan suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kasmir (2016:182)	Kualitas kerja	Ketelitian kerja. Kerapian kerja. Ketepatan kerja.	
		Kemampuan kerja. Pencapaian kerja sesuai harapan perusahaan. Penyelesaian pekerjaan sesuai target.	
	Waktu	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Mampu memanfaatkan waktu dengan baik.	

		Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	
--	--	---	--

Sumber : Data dari jurnal penelitian terdahulu 2021

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2012: 57) menyatakan bahwa : “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru yang berjumlah 64 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. karena populasi tidak besar yaitu kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

3.4. Jenis dan sumber data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini pada dasarnya terdiri dari dua jenis dengan sumber datanya sebagai berikut :

a. Data primer

yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung kelapangan, berupa informasi yang dikumpulkan langsung seperti jawaban responden tentang

pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco prismatama cabang pekanbaru.

b. Data sekunder

yaitu data dalam bentuk jadi yang dimiliki PT. Indomarco prismatama ,seperti jumlah karyawan,struktur organisasi PT. Indomarco prismatama.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Yaitu membuat daftar pertanyaan tertulis tentang kecerdasan emosional dan kinerja karyawan kemudian disebarkan kepada responden terpilih untuk diisi sesuai alternatif jawaban yang telah disediakan.

b. Wawancara

Yaitu mengumpulkan data melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

3.6. Teknik analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang lebih dikumpulkan penulis menggunakan :

1. Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan dengan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, menyusun dan menganalisis data, sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang diteliti.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kusioner dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel sebesar $N=32$ pada taraf signifikasi $\alpha=5\%$ nilai r tabel $df N-2= 0.3494$.

Pengambilan keputusan uji validitas :

- a. Bila nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pertanyaan valid
- b. Bila nilai r hitung $< r$ tabel, maka item pertanyaan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas ini diperlukan untuk memastikan terlebih dahulu apakah data yang diperoleh secara relatif terbebas dari bias atau ketidakakuratan, akibat dari ketidakjelasan pertanyaan-pertanyaan pada kusioner yang disebarkan. apakah adanya konsistensi jawaban apabila kusioner tersebut dipakai kembali pada penelitian yang sama (berulang). Suharsimi Arikunto (2006:154) menyatakan “ reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”.

Uji Reabilitas yang digunakan adalah menggunakan reability analysis statistic dengan cronbach Alpha (α) $> 0,6$ maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (Nunally, 1997 dalam Ghazali, 2015:140). Dalam menguji reabilitas alat ukur penelitian menggunakan program SPSS 22.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = kecerdasan emosional

E = epsilon

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya proporsi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco prismatama cabang pekanbaru. Nilai R² ini mempunyai Range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 \leq 1$). Semakin besar R² mendekati (1) maka semakin baik hasil regresi tersebut. Semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas dan semakin kecil R² mendekati (0) maka variabel bebas secara keseluruhan semakin kurang bisa menjelaskan tidak bebas.

3. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

Ho : ada pengaruh secara signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Ha : tidak ada pengaruh secara signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha=5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

- i. Menentukan r hitung
- ii. Menentukan r tabel

Analisis data yang akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*statistic package for social sciens*).

BAB VI

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Indomarco Prismatama (Indomaret) adalah perusahaan swasta Nasional yang didirikan berdasarkan Akta Notaries No. 207, tertanggal 21 Nopember 1988 oleh bapak Benny Kristianto dan Siup No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988 dengan NPWP 1.337.994.6-0411 dari Departemen Keuangan RI Ditjen Pajak penjangkaran Jakarta utara. PT Indomarco Prismatama berkantor pusat di jalan Ancol 1 no.9-10 ancil barat Jakarta Utara.²⁰ Indomarco Prismatama Indomaret adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha waralaba.

Pada awalnya Indomarco Prismatama ini adalah hanya outlet biasa yang berada di Kalimantan, awalnya Indomarco Prismatama (Indomaret) hanya berbentuk sebuah koperasi dan hanya menjual bahan bahan pokok sehari hari untuk para penduduk transmigrasi di Kalimantan.

Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbitlah keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT Indomarco Prismatama.

Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No 207 Tertanggal 21 November Tahun 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah:

1. Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (minimarket) jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan lainnya.
2. Mengadakan kerja sama (join venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba.

Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor dibidang minimarket di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah waralaba Indomaret dari waktu ke waktu PT. Indomarc Prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, pada Mei 2003.

Setelah Indomaret teruji dengan keberhasilannya dengan mendapatkan penghargaan dari Presiden Republik Indonesian saat itu yaitu presiden ibu Megawati Soekarno Putri sebagai perusahaan waralaba nasional yang pertama pada Tahun 2003.

4.2. Visi Dan Misi Perusahaan PT. Indomarc Prismatama Cabang Pekanbaru

4.2.2. Visi

Menjadi aset Nasional dalam jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

4.2.3. Moto

Mudah & hemat

4.2.4. Budaya

Menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama kelompok, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.

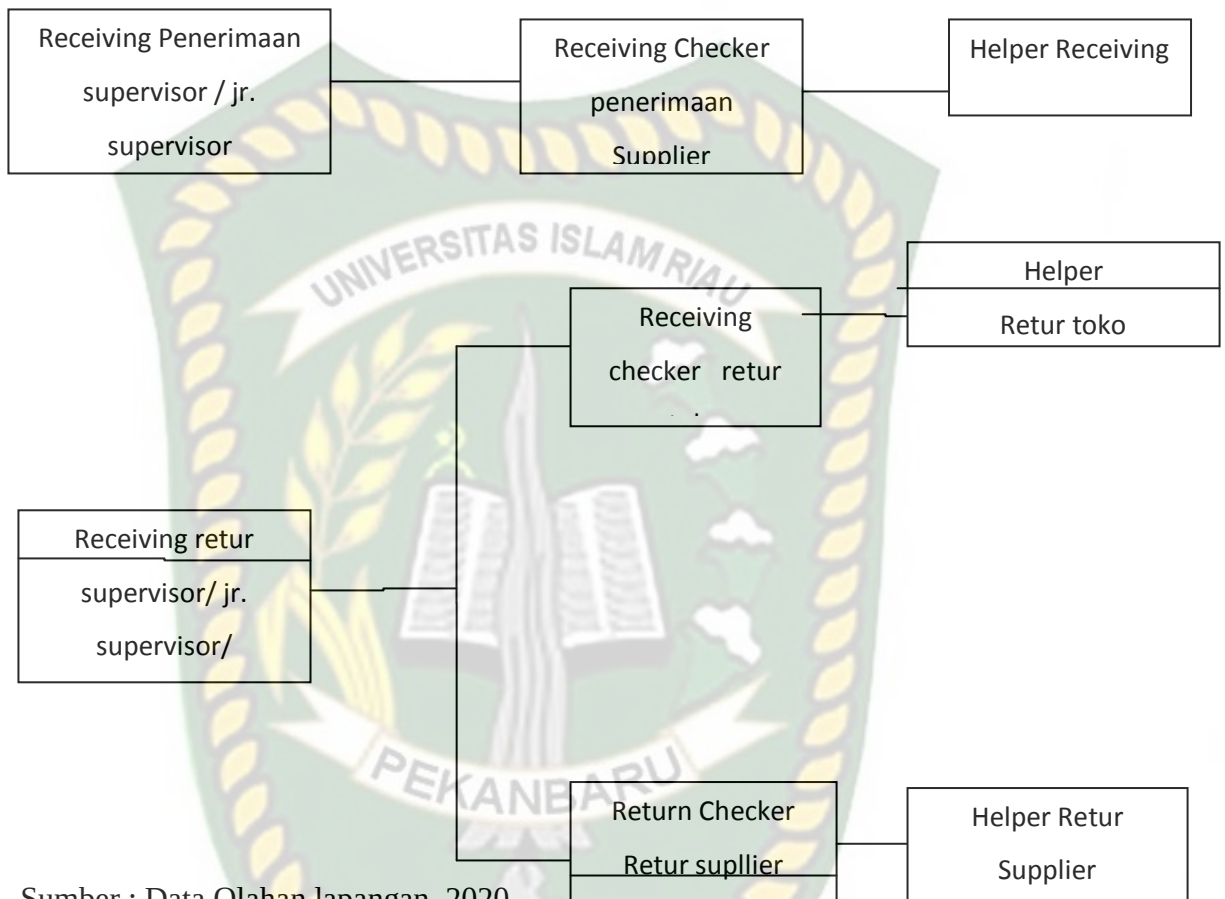
4.2.5. Esensi

Pendekatan dengan senyuman yang tulus, untuk membangun hidup lebih baik.

4.3. Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru

Organisasi dan manajemen dari suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan perusahaan. Struktur organisasi itu sendiri sebuah usaha yang merupakan kerangka penting yang menggambarkan hubungan kerja setiap karyawan berdasarkan jabatan atau peranan yang dipegangnya. Untuk dapat mengoperasikan sebuah perusahaan secara efektif perlu adanya pembagian tugas dan wewenang. Masing-masing bagian berada dalam pengawasan bagan yang satu tingkat lebih tingginya. Atasan mempunyai wewenang dalam melakukan perintah secara langsung diturunkan ke bawahan melalui tingkatan organisasi tersebut demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Gambar 2.2 Struktur Organisasi



Sumber : Data Olahan lapangan, 2020

Dalam struktur organisasi ada beberapa bagian dan tugas masing-masing di dalamnya antara lain:

1. Supervisor penerimaan/ Jr. Supervisor

Supervisor penerimaan adalah orang yang bertanggung jawab dalam penerimaan, permasalahan barang dari supplier dan mengatur kerja nya tim di receiving baik itu berupa jadwal, kinerja, maupun hal yang bersangkutan dengan penerimaan barang dari supplier.

2. Supervisor Retue/ Jr. Supervisor

Supervisor retur adalah orang yang bertanggung jawab dalam pengerjaan barang dari toko dan mengatur semua tim retur di dalam penentuan jenis barang yang rusak dan expert.

3. Checker penerimaan supplier

Checker penerimaan supplier bertugas untuk melakukan pengecekan barang secara data dan fisik dari supplier.

4. Helper receiving

Helper receiving tim yang melakukan penarikan barang/ palet ke dalam gudang yang sudah di cek oleh tim checker.

5. Checker retur toko

Checker retur toko adalah tim yang melakukan pengecekan barang yang dikirim dari toko ke gudang untuk dipastikan apakah itu barang rusak atau barang expert.

6. Helper retur toko

Helper retur toko tim yang mengerjakan untuk melakukan pemisahan barang yang telah ditentukan oleh tim checker retur toko.

7. Checker retur supplier

Checker retur supplier tim yang melakukan pengecekan barang yang di kirim toko ke gudang, selanjutnya barang yang masuk kategori tertentu akan di kembali ke supplier.

8. Helper retur supplier

Helper retur supplier tim yang melakukan pemisahan dan pengumpulan atas barang-barang yang sudah ditentukan oleh tim checker retur supplier.

4.4. Aktivitas perusahaan

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama, cikal bakal perusahaan Indomaret di Pekanbaru dan toko pertama dibuka di Ancol, Jakarta Utara. Tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah Indomaret teruji dengan lebih dari 230 gerai. Pada tahun 2003 Indomaret meraih penghargaan “Perusahaan Waralaba 2003” dari Presiden Megawati Soekarnoputri.

Hingga Juli 2014 Indomaret mencapai 9813 gerai. Dari total itu 6687 gerai adalah milik sendiri dan sisanya 3126 gerai waralaba milik masyarakat, yang tersebar di kota-kota di Jabotabek meliputi (Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi), Jawa Barat (Parung, Bandung, Cirebon, Purwakarta), Jawa Tengah (Semarang, Yogyakarta), Jawa Timur (Surabaya, Jember, Malang) dan gerai di pulau Jawa meliputi (Lampung, Palembang, Medan, Makassar, Bali, Pekanbaru, Samarinda). Di DKI Jakarta terdapat 1000 lebih gerai. Indomaret mudah ditemukan di daerah perumahan, gedung perkantoran, dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada moto “Mudah dan hemat”.

Lebih dari 3.500 produk makanan dan non makanan tersedia dengan harga bersaing, memenuhi hampir semua kebutuhan konsumen sehari-hari. Ddukung oleh 21 pusat distribusi, yang menggunakan teknologi mutakhir, Indomaret merupakan salah satu aset bisnis yang menjanjikan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas responden

Penelitian ini menjelaskan bagaimana hasil yang telah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. Seluruh data yang telah diteliti oleh peneliti diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang ditujukan pada responden yaitu sebanyak 64 orang yang merupakan seluruh karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru. jadi kuesioner yang disebarakan sebanyak 64 orang maka jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 55 kuesioner. dengan demikian 55 kuesioner ini yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah rincian identitas responden yang berhasil penulis teliti :

5.1.1 Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indomarco Prismatama sebanyak 55 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden. Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada karyawan PT. Indomarco Prismatama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	jenis kelamin	Frekuensi	persentase (%)
1	laki - laki	44	80%
2	perempuan	11	20%
Jumlah		55	100%

Sumber : data olahan, 2021

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas, diketahui dari 55 orang responden pada karyawan PT. Indomarco Pristama yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 44 orang dan sisanya perempuan 11orang, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Indomarco Prismatama berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun tingkat usia dari karyawan PT. Indomarco Pristama yang menjadi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Tingkat Usia Karyawan

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	35	63.63%
26-30 tahun	16	29.09%
30>	5	9.09%
Jumlah	55	100%

Sumber : data olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, tingkat usia responden yang menjadi karyawan PT. Indomarco Pristama adalah yang berusia 20-25 tahun sebanyak 35 orang atau 63.63% usia 26-36 tahun sebanyak 16 orang atau 29.09% dan usia 30 tahun keatas sebanyak 5orang atau 9.09% . Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan di PT. Indomarco Prismatama adalah yang berusia 20-25tahun.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

untuk melihat lebih lanjut tentang pendidikan terakhir responden yang menjadi karyawan di PT. Indomarco Prismatama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir

No	Jenis pekerjaan	Frekuensi	persentase (%)
1	S2	0	0%
2	S1	5	9.09%
3	SMA/SMK	50	90.91%
4	Lainnya	0	0%
Jumlah		55%	100%

Sumber : data olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jenis pendidikan responden yang menjadi karyawan di PT. Indomarco Pristama diketahui yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 0 orang atau 0%, memiliki pendidikan Terakhir S1 sebanyak 5 orang atau 9.09%, memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 50orang atau 90.91%dan yang memiliki pendidikan selain S2, S1, dan SMA/SMK adalah sebanyak 0orang atau 0% .Jadi dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak yang menjadi karyawan di PT. Indomarco Pristama adalah yang memiliki pendidikan SMA/SMK.

5.1.4.1.Karateristik Masa Kerja Karyawan

untuk melihat lebih lanjut tentang masa kerja responden yang menjadi karyawan di PT. Indomarco Prismatama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Jenis pekerjaan	Frekuensi	persentase (%)
1	1-6 bulan	45	81.82%
2	6- 12 bulan	8	14.54%
3	12-18 bulan	2	3.64%
4	18 bulan>	0	0%
Jumlah		55%	100%

Sumber : data olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa lama kerja responden yang menjadi karyawan di PT. Indomarco Prismatama diketahui yang memiliki lama bekerja 1-6 bulan sebanyak 45 orang atau 81.82%, memiliki 6-12 bulan sebanyak 8 orang atau 14.54%, memiliki 12- 18 bulan sebanyak 2 orang atau 3.64% dan yang memiliki lama bekerja karyawan lebih dari 18 bulan adalah 0 .Jadi dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak yang menjadi karyawan di PT. Indomarco Prismatama adalah yang memiliki masa kerja 1-6 bulan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas Pengaruh kecerdasan emosional dan kinerja Karyawan

Uji validitas merupakan suatu uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas pengaruh kecerdasan emosional

Item pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
X1.1	0.481	0.266	0.000	VALID
X1.2	0.661	0.266	0.000	VALID
X1.3	0.479	0.266	0.000	VALID
X1.4	0.687	0.266	0.000	VALID
X1.5	0.600	0.266	0.000	VALID
X1.6	0.646	0.266	0.000	VALID
X1.7	0.649	0.266	0.000	VALID
X1.8	0.635	0.266	0.000	VALID
X1.9	0.518	0.266	0.000	VALID
X1.10	0.521	0.266	0.000	VALID
X1.11	0.454	0.266	0.001	VALID
X1.12	0.689	0.266	0.000	VALID
X1.13	0.522	0.266	0.000	VALID

Sumber : data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas variabel pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama adalah valid dimana diketahui nilai rtabel 0.266. suatu indikator dinyatakan valid jika nilai rhitung > rtabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari 13 indikator memiliki data yang valid.

Tabel 5.6
Uji validitas Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig	Keputusan
Y1.1	0.655	0.266	0.000	VALID
Y1.2	0.760	0.266	0.000	VALID
Y1.3	0.589	0.266	0.000	VALID
Y1.4	0.755	0.266	0.000	VALID
Y1.5	0.506	0.266	0.000	VALID
Y1.6	0.670	0.266	0.000	VALID
Y1.7	0.523	0.266	0.000	VALID
Y1.8	0.637	0.266	0.000	VALID
Y1.9	0.507	0.266	0.000	VALID

Sumber : data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan item pada variabel Y dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari hasil rtabel sebesar 0.266.

5.2.2. Uji Reliabilitas Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.

Uji reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Untuk dapat melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	13

Sumber : data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item penelitian bisa dikatakan reliabel dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0.827 (nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60) dengan demikian dapat digunakan sebagai instrument dalam pengukuran variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Tabel 5.8
Uji Reliabilitas kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	9

Sumber : data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item penelitian bisa dikatakan reliabel dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0.803 (nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60) dengan demikian dapat digunakan sebagai instrument dalam pengukuran variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1 Analisis Deskriptif Kecerdasan emosional

Menurut golmen (2015:43) mendefinisikan “Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatursuasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa”. Untuk menjelaskan dimensi dan indikator yang ada di variable pengaruh kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai berikut :

5.3.1.1 Mengenali emosi sendiri

Kesadaran diri, mengenali perasaan ketika perasaan itu terjadi, merupakan dasar kecerdasan emosional. Seseorang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya sangat bermanfaat bagi kehidupan mereka, karena mempunyai kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan masalah pribadi. Maka dapat dilihat Indikator dari Dimensi mengenali emosi sendiri ini sebagai Berikut :

5.3.1.1.1. Mampu mengenali emosi yang sedang dialami.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan karyawan mengenai mampu mengenali emosi yang sedang dialami maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.9
Mampu mengenali emosi yang sedang dialami

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12	21.82%
2	Setuju	4	34	61.82%
3	Cukup Setuju	3	7	12.73%
4	Tidak Setuju	2	2	3.63%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang mampu mengenali emosi yang sedang dialami sebagian besar jawaban responden yang lebih mendominasi adalah setuju sebesar 34 orang atau 61.82% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidak setuju 1 orang atau 1.18% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang Mampu mengenali emosi yang sedang dialami.

5.3.1.1.2. Mampu mengekspresikan emosi dengan cara yang sesuai.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang mampu mengekspresikan emosi dengan cara yang sesuai maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.10
Mampu mengekspresikan emosi dengan cara yang sesuai

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	18.18%
2	Setuju	4	38	69.09%
3	Cukup Setuju	3	7	12.73%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang mampu mengekspresikan emosi dengan cara yang sesuai sebagian besar jawaban responden yang lebih mendominasi adalah setuju sebesar 38 orang atau 69.09% sedangkan untuk jawaban responden yang paling sedikit ialah kurang setuju setuju sebesar 7 orang atau 12.73% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang Mampu mengekspresikan emosi dengan cara sesuai.

5.3.1.1.3. Mampu menyadari munculnya perasaan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang mampu menyadari munculnya perasaan maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini:

Tabel 5.11
Mampu menyadari munculnya perasaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	16.36%
2	Setuju	4	38	69.09%
3	Cukup Setuju	3	6	10.91%
4	Tidak Setuju	2	1	1.82%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.82%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Mampu menyadari munculnya perasaan sebagian besar jawaban responden yang lebih mendominasi adalah setuju sebesar 38 orang atau 69.09% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 1 orang atau 1.82% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap mampu menyadari munculnya perasaan..

5.3.1.1.4 Mampu menyadari perasaan yang mempengaruhi kinerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang mampu menyadari munculnya perasaan yang mempengaruhi kinerja maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.12
Mampu menyadari perasaan yang mempengaruhi kinerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	30.91%
2	Setuju	4	31	56.36%
3	Cukup Setuju	3	7	12.73%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden Mampu menyadari perasaan yang mempengaruhi kinerja sebagian besar jawaban responden yang lebih mendominasi adalah setuju sebesar 31 orang atau 56.36% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah Kurang setuju sebesar 7 orang atau 12.73% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap mampu menyadari perasaan yang mempengaruhi kinerja.

5.3.1.2 Motivasi Diri

Menata emosi sebagai dasar untuk mencapai tujuan menjadi hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional termasuk menahan diri terhadap kepuasan, dan mengendalikan dorongan hati Maka dapat dilihat Indikator dari Dimensi motivasi Diri ini sebagai Berikut :

5.3.1.2.1. Memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang memberi perhatian untuk memotivasi diri sendirimaka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.13
Memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	23	41.82%
2	Setuju	4	29	52.73%
3	Cukup Setuju	3	3	5.45%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang memberi perhatian untuk motivasi diri sendiri sebagian besar jawaban responden yang lebih mendominasi adalah setuju sebesar 29 orang atau 52.73% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah Kurang setuju sebesar 3 orang atau 5.45% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang memberi perhatian untuk motivasi diri sendiri.

5.3.1.2.1 Mampu bekerja secara konsisten ketika berada dibawah tekanan.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang Mampu bekerja secara konsisten ketika berada dibawah tekananmaka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.14
Mampu bekerja secara konsisten ketika berada dibawah tekanan

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	36.36%
2	Setuju	4	28	50.91%
3	Cukup Setuju	3	6	10.91%
4	Tidak Setuju	2	1	1.82%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Mampu bekerja secara konsisten ketika berada dibawah tekanan sebagian besar responden jawaban yang lebih mendominasi adalah setuju sebesar 28 orang atau 50.91% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidak setuju sebesar 1 orang atau 1.82% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap mampu bekerja secara konsisten ketika berada dibawah tekanan.

5.3.1.2.2 Cepat tanggap dalam memperbaiki masalah yang sedang dialami.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang Cepat tanggap dalam memperbaiki masalah yang sedang dialami maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.15
Cepat tanggap dalam memperbaiki masalah yang sedang dialami

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	32.73%
2	Setuju	4	30	54.54%
3	Cukup Setuju	3	7	12.72%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang cepat tanggap dalam memperbaiki masalah yang sedang dialami sebagian besar jawaban responden yang lebih mendominasi adalah setuju sebesar 30 orang atau 54.54% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah sangat kurang setuju sebesar 7 orang atau 12.72% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang cepat tanggap dalam memperbaiki masalah yang sedang dialami .

5.3.1.3 Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Seperti kemampuan menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan. Orang-orang yang kurang baik dalam keterampilan ini akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung. Sementara orang yang memiliki kemampuan lebih dapat mudah bangkit kembali dengan jauh.

5.3.1.3.1 Mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang buruk.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang Mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang buruk, maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.16
Mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang buruk

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26	47.28%
2	Setuju	4	22	40%
3	Cukup Setuju	3	6	10.91%
4	Tidak Setuju	2	1	1.82%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang buruk sebagian besar jawaban responden yang lebih mendominasi adalah sangat setuju sebesar 26 orang atau 47.28% sedangkan jawaban yang paling sedikit ialah tidak setuju responden memberi jawaban sebesar 1 orang atau 1.82% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden sangat Setuju terhadap mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana yang buruk.

5.3.1.3.2 Mampu bertindak hati-hati dalam melakukan suatu tindakan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang Mampu bertindak hati-hati dalam melakukan suatu tindakan maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini:

Tabel 5.17**Mampu bertindak hati-hati dalam melakukan sesuatu**

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	23.63%
2	Setuju	4	29	52.73%
3	Cukup Setuju	3	10	18.18%
4	Tidak Setuju	2	2	3.63%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.82%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Mampu bertindak hati-hati dalam melakukan sesuatu bersehingga sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi adalah setuju sebesar 29 orang atau 52.73% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah sangat tidak setuju sebesar 1 orang atau 1.82% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang mampu bertindak hati-hati dalam melakukan sesuatu.

5.3.1.3.3 Mampu mengontrol emosi diri

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang Mampu mengontrol emosi dirimaka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.18
Mampu mengontrol emosi

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	16.36%
2	Setuju	4	37	67.27%
3	Cukup Setuju	3	9	16.36%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : data olahan , 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Mampu mengontrol emosi sebagian besar jawaban responden yang lebih mendominasi adalah setuju sebesar 37 orang atau 67.27% sedangkan jawaban yang paling sedikit ialah Kurangsetuju sebanyak 9 orang atau 16.36% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden setuju tentang mampu mengontrol emosi.

5.3.1.4. Membina hubungan

Merupakan kemampuan menjalin hubungan yang baik dan harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketikan berhadapan dengan orang. Maka dapat dilihat indikator dari dimensi membina hubungan sebagai berikut :

5.3.1.4.1 Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.19
Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	14.55%
2	Setuju	4	37	67.27%
3	Cukup Setuju	3	8	14.55%
4	Tidak Setuju	2	2	3.63%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi adalah setuju sebesar 37 orang atau 67.27% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidaksetuju sebesar 2 orang atau 3.63% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain..

5.3.1.4.2 Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan oreang lain.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lainmaka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.20
Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	10.91%
2	Setuju	4	42	76.36%
3	Cukup Setuju	3	7	12.73%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi adalah sangat setuju sebesar 42 orang atau 76.36% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah kurang setuju sebesar 7 orang atau 12.73% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap tentang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain

5.3.1.4.3 Bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden bersikap senang berbagi rasa dan bekerja samamaka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.21
Bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	24	43.63%
2	Setuju	4	27	49.09%
3	Cukup Setuju	3	3	5.46%
4	Tidak Setuju	2	1	1.82%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi adalah setuju sebesar 27 orang atau 49.09% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidaksetuju sebesar 1 orang atau 1.82% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap tentang bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama.

Adapun rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.22
Rekapitulasi Hasil tanggapan responden mengenai variabel Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Kategori					Total skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju	
1.	Mampu mengendalikan emosi yang sedang dialami.	12 60	34 136	7 21	2 4	-	221
2.	Mampu mengekspresikan emosi dengan cara yang sesuai	10 50	38 152	7 21	-	-	223
3.	Mampu menyadari munculnya perasaan.	9 45	38 152	6 18	1 2	1 1	218
4.	Mampu menyadari perasaan yang mempengaruhi kinerja.	17 85	31 124	7 21	-	-	230

5.	Memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri	23 115	29 116	3 9	-	-	240
6.	Mampu bekerja secara konsisten ketika berada dibawah tekanan.	20 100	28 112	6 18	1 2	-	232
7.	Cepat tanggap dalam memperbaiki masalah yang sedang dialami	18 90	30 120	7 21	-	-	231
8.	Mampu mengatasi diri dengan cepat dari suasana hati yang buruk	26 130	22 88	6 18	1 2	-	238
9.	Mampu bertindak hati-hati dalam melakukan suatu tindakan.	9 45	29 116	10 30	2 4	1 1	196
10.	Mampu mengontrol emosi diri	9 45	37 148	9 27	-	-	220

11.	Mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain.	8 40	37 148	8 24	2 4	-	216
12.	Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain.	6 30	42 210	7 21	-	-	261
13.	Bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama.	24 120	27 108	3 9	1 2	-	239
	Total						2.965

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, Rekapitulasi variabel Kecerdasan Emosional dapat dilihat dari total skor variabel Kecerdasan Emosional yang diperoleh adalah 2.965. dibawah ini nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 13 \times 5 \times 55 = 3575$$

$$\text{Nilai Terendah} = 13 \times 1 \times 55 = 715$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum} = 3575 - 715 = 2860 = 572$$

Skor

5

5

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenal variabel kecerdasan Emosional, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat setuju = 3003 - 3575

Setuju = 2431 - 3003

Cukup setuju = 1859 - 2431

Tidak setuju = 1287 - 1859

Sangat tidak setuju = 715 - 1287

Dari uraian di atas , dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berada dalam katagori setuju yang artinya total dari rekapitulasi variabel kecerdasan emosional 2.965 berada dalam tingkat kategori interval Setuju diantara 2431- 3003 sedangkan untuk kategori tertinggi didapat dari dimensi membina hubungan dimana dalam Dimensi ini terdapat indikator tertinggi yaitu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain.

5.3.2 Variabel Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Untuk menjelaskan dimensi dan indikator yang ada divariabel kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

5.3.2.1 Kualitas kerja

Kualitas merupakan suatu tingkatan pada proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kriteria kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja nya juga rendah. Maka dapat dilihat indikator dari dimensi kualitas kerja sebagai berikut :

5.3.2.1.1 Ketelitian kerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang ketelitian kerja maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.23
Ketelitian Kerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	10.91%
2	Setuju	4	34	61.82%
3	Cukup Setuju	3	9	16.36%
4	Tidak Setuju	2	6	10.91%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Ketelitian Kerja sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 34 orang atau 61.82% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidak setuju sebanyak 6 orang atau 10.91% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang ketelitian kerja.

5.3.2.1.2 Kerapian kerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang indikator tentang Kerapian Kerja maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.24
Kerapian Kerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	12.73%
2	Setuju	4	26	47.27%
3	Cukup Setuju	3	14	25.45%
4	Tidak Setuju	2	8	14.55%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Kerapian Kerja sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 26 orang atau 47.27% , untuk jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 12.73% , kurang setuju sebanyak 14 orang atau 25.45% dan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang atau 14.55% sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju responden tidak memberi jawaban sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap kerapian kerja.

5.3.2.1.3 Ketepatan kerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang indikator ketepatan kerja maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini

Tabel 5.25
Ketepatan kerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	16.36%
2	Setuju	4	38	69.09%
3	Cukup Setuju	3	7	12.73%
4	Tidak Setuju	2	1	1.82%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang Ketepatan Kerja sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 38 orang atau 69.09% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.82% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap ketepatan kerja.

5.3.2.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas ialah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan oleh karyawan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Maka dapat dilihat indikator dari dimensi kuantitas kerja sebagai berikut :

5.3.2.2.1 Kemampuan Kerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang indikator kemampuan kerja maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.26
Kemampuan kerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	12.73%
2	Setuju	4	27	49.09%
3	Cukup Setuju	3	16	29.09%
4	Tidak Setuju	2	4	7.27%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.82%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan,2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang kemampuan kerja sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 27 orang atau 49.09% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.82% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap kemampuan kerja.

5.3.2.2.2 Pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang indikator pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.27
Pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	14.55%
2	Setuju	4	36	65.45%
3	Cukup Setuju	3	11	20%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 36 orang atau 65.45% dan untuk jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 14.55% sedangkan untuk jawaban responden kurang setuju sebanyak 11 orang atau 20% dan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberi jawaban sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

5.3.2.2.3 Penyelesaian pekerjaan sesuai target

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang indikator penyelesaian pekerjaan sesuai target maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.28
Penyelesaian pekerjaan sesuai target

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	12.73%
2	Setuju	4	39	70.91%
3	Cukup Setuju	3	9	16.36%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan sesuai target sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 39 orang atau 70.91% dan untuk jawaban sangat setuju responden memberi jawaban sebanyak 7 orang atau 12.73% sedangkan untuk jawaban responden yang kurang setuju sebanyak 9 orang atau 16.36% dan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberi jawaban sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai target.

5.3.2.3 Waktu (Time)

Ada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maknanya ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Maka dapat dilihat indikator dari dimensi Waktu sebagai berikut :

5.3.2.3.1 Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang indikator mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.29
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	20%
2	Setuju	4	31	56.36%
3	Cukup Setuju	3	12	21.82%
4	Tidak Setuju	2	1	1.82%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan sehingga sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 31 orang atau 56.36% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah kurangsetuju sebanyak 1 orang atau 1.82% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

5.3.2.3.2 . Mampu memanfaatkan waktu dengan baik

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang indikator kmampu memanfaatkan waktu dengan baik maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.30
Mampu memanfaatkan waktu dengan baik

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	10.91%
2	Setuju	4	36	65.45%
3	Cukup Setuju	3	9	16.36%
4	Tidak Setuju	2	4	7.27%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang mampu memanfaatkan waktu dengan baik sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 36 orang atau 65.45% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidak setuju sebanyak 4 orang atau 7.27% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang mampu memanfaatkan waktu dengan baik.

5.3.2.3.3 Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda- nunda

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan responden tentang indikator mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda maka dapat dilihat dari tabel distribusi dibawah ini :

Tabel 5.31
Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	16.36%
2	Setuju	4	32	58.18%
3	Cukup Setuju	3	11	20%
4	Tidak Setuju	2	3	5.45%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			55	100%

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda sehingga sebagian besar jawaban responden lebih mendominasi setuju sebanyak 32 orang atau 58.18% sedangkan jawaban responden yang paling sedikit ialah tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5.45% sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa responden Setuju tentang mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.

Adapun rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 5.32

Rekapitulasi Hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru.

No	Indikator	Kategori					Total skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju	
1.	Ketelitian kerja.	6	34	9	6		211
		30	136	27	18	-	
2.	Kerapian kerja.	7	26	14	8		197
		35	104	42	16	-	
3.	Ketepatan kerja.	9	38	7	1		220
		45	152	21	2	-	
4.	Kemampuan kerja.	7	27	16	4	1	216
		35	108	64	8	1	
5.	Pencapaian kerja sesuai harapan perusahaan.	8	36	11			217
		40	144	33	-	-	

6.	Penyelesaian pekerjaan sesuai target.	7 35	39 156	9 27	-	-	218
7.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	11 55	31 124	12 36	1 2	-	217
8.	Mampu memanfaatkan waktu dengan baik.	6 30	36 144	9 27	4 8	-	209
9.	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	9 45	32 128	11 33	3 6	-	212
Total							1700

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas, Rekapitulasi variabel kepuasan Konsumen dapat dilihat dari total skor variabel Kinerja Karyawan yang diperoleh adalah 1700. dibawah ini nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat sebagai berikut;

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 55 = 2475$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 55 = 495$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}} = \frac{2475 - 495}{2970 - 495} = \frac{1980}{2475} = 0,7999$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}} = \frac{2475 - 495}{2500 - 500} = \frac{1980}{2000} = 0,99$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenal variabel Kinerja
wan ,maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat tidak setuju = 495 - 891

5.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.33
Analisis regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.983	4.452		1.119	.268
X	.553	.083	.676	6.673	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.983 + 0.553X + e$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4.983 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.
- Koefisien regresi pada variabel Kecerdasan Emosional (X) sebesar 0.553 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kecerdasan emosional, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0.553. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

5.5 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut :

Tabel 5.34
Koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.446	3.07399

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R Square adalah sebesar 0.446, hal itu mengasumsikan bahwa variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas Kecerdasan Emosional (X) sebesar 44.6%. jadi besarnya pengaruh kecerdasan emosioanla terhadap Kinerja karyawan 44.6%, sedangkan sisanya sebesar 55.4% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 5.35
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.983	4.452		1.119	.268
X	.553	.083	.676	6.673	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai thitung adalah $6.673 > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru (Y). berdasarkan nilai signifikan diperoleh nilai sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru (Y). artinya Kecerdasan Emosional secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.

5.7 Pembahasan

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru sudah baik, hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang setuju terhadap dimensi dan indikator penelitian. Untuk variabel Kecerdasan Emosional indikator yang memiliki skor total tertinggi adalah Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain.. Sedangkan yang terendah adalah mampu bertidank hati-hati

dalam melakukan suatu tindakan. Hal ini menunjukkan bahwa responden (Karyawan) pada PT.Indomarco Prismaatama memiliki Kemampuan untuk berkomunikasi dengan Orang lain. Walaupun demikian keterikatan responden (Karyawan) untuk Menjadi Karyawan Baik Di PT. Indomarco Prismaatama harus menunjukkan bahwa Karywan Di PT Indomarco Prismaatama Ini memiliki kemampuan dalam berkomunikasi.

Untuk variabel Kinerja Karyawan indikator yang memiliki skor total tertinggi adalah Ketepatan Kerja dari dimensi Kualitas Kerja. sedangkan yang terendah adalah kerapian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden (Karyawan) tertarik untuk bekerja di PT. Indomarco Prismaatama ini karena Ketepatan Kerja dalam Prosedur Kerja.

Sedangkan berdasarkan analisis statistik, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru. Artinya semakin baik Kualitas Kerja pada ketepatan kerja dan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan orang lain dengan baik yang dilakukan oleh PT.Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru dalam memberikan arahan atau peraturan dalam prosedur kerja maka akan semakin meningkat kualitas dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Pekanbaru.

Menurut Goleman (2018:43) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan diri dan tidak melebih-lebihkan rasa senang, mampu mengatur suasana

hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa. Kecerdasan Emosional saat ini perlu diperhatikan yang lebih besar guna meningkatkan kualitas dan Kemampuan Karyawan. Semakin bagus/baik kualitas kerja Kemampuan Karyawan maka akan meningkatkan kualitas Kinerja Karyawana pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Maka berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru yang telah dijelaskan dalam bab V maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil tanggapan responden dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kecerdasan emosional yang ada pada PT. Indomarco Prismatama berada dalam kategori setuju sedangkan untuk kategori tertinggi didapat dari dimensi membina hubungan dimana dalam dimensi ini terdapat indikator tertinggi yaitu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Semakin baik emosi karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik pulak kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Berdasarkan Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori setuju yang artinya total dari rakapitulasi dalam variabel kinerja karyawan berada dalam interval setuju sedangkan dalam kategori tertinggi dari indikator dari kinerja karyawan ini berda tepat pada ketepatan kerja dimensi kuliatas kerja, yang artinya semakin baik ketepatan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka akan semakin baik pulak kualitas sistem kerja dari PT. Indomarco Pristama Cabang Pekanbaru.

- c. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pengaruh Kecerdasan Emosioanal terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa Kecerdasan Emosioanal (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru(Y).

6.2 Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti terhadap pembahasan dan kesimpulan adalah :

1. Jika kecerdasan Emosional sudah bagus atau baik dimata karyawan, hendaknya tetap dipertahankan agar tidak mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin perlu membuat perencanaan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengenai kinerja karyawan hendaknya PT. Indomarco Prismatama dapat mempertahankan karyawan yang sudah bagus dalam bekerja dan apabila karyawan mempunyai prestasi yang bagus, kerjanya bagus maka pihak atasan atau HRD berhak ngasih reward.
3. Mengenai kecerdasaran emosional dan kinerja karyawan dalam PT. Indomarco Cabang Pekanbaru sudah baik sebab dilihat dari perusahaan dalam membina hubungan dan kualitas kerja yang di lakukan dalam perusahaan ini sudah dalam kategori baik sehingga perusahaan PT. Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru hanya harus tetap mempertahankan dan meningkatkan dalam membina hubungan dan kualitas kerja agar semakin lebih baik dari sebelumnya.

4. Setiap karyawan pada PT. Indomarco prismatama harus mampu dalam mengendalikan emosi yang dialaminya, karena emosi akan mempengaruhi kinerja. Karena setiap karyawan mampu mengendalikan emosinya maka akan semakin baik pula kinerjanya.
5. Sebaiknya PT. Indomarco prismatama cabang pekanbaru mewajibkan para karyawan untuk ikut kursus pelatihan demi menguatkan mental bekerja. Terlebih untuk saat ini, mental merupakan aspek penting untuk mencegah tekanan kerja berlebih sehingga kemampuan personal karyawan bisa termaksimalkan.
6. PT. Indomarco prismatama cabang pekanbaru sebaiknya memberikan pelatihan-pelatihan terkait dengan penanganan konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel Goleman (2019). *emotional intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Widodo. (2019). *Metodologi penelitian* . Depok : Rajawali Pers.
- Kasmir, SE.,M.M (2016). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fajar Nur`aini Dwi Fatimah (2017) .*evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta:PT. Anak Hebat Indonesia
- Goleman, Daniel. (1999). *Emotional intelligence*. Jakarta : PT Gramedia.
- Goleman, Daniel. (2003). *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*.
- Handoko, Hani (1987). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Handoko, T,H. (1998). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.Yogyakarta : BPFE.
- J. Supranto, M.A. 2008. *Statistik Teori Dan Aplikasi* : Edisi ketujuh, Erlangga. Jakarta : PT. Gramedia.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: RajawaliPers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rajawali Pers.
- Maryana kuswandi jaya, (2012) *jurnal manajemen* Vol.10.No.1 Oktober 2012: Tidak dipublikasikan
- Moeheriono, (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Jakarta:PT.
- Mulyadi, 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rajawali Pers.
- Nina Octavia, (2020) *Universitas lampung Jurnal Bisnis Dan Manajemen*
- Nitisemito, Alex, S. 2008. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta : Graha.

Novi widyanti ula, (2020)*Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Jurusan Manajemen Fakultas*

Ekonomi Universitas Negeri Surabaya : Tidak dipublikasikan

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.

Wibowo,S.E.,M.Phil. (2014). *Manajemen kinerja*, Jakarta:Rajawali Pers

Rajagrafindo Persada.

Silmy Amilia, (2016) *Universitas Pendidikan Indonesia Journal of Business*

Management and Entrepreneurship Education

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung :

Alfabetha.

Titin sofianti (2019) *pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada*

PT wanasari nusantara kebun sei jake kecamatan singingi hilir kabupaten kuantan singingi. Skripsi.pekanbaru.

Meithiana Indrasari (2017)*Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Surabaya:

Indomedia Pustaka

Dedeng Abdul Gani Amrulloh (2021) *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8 No. 1 Februari*

2021 : Dipublikasikan

Nina octavia (2020) *Jurnal Bisnis dan Manajemen,Vol. 16 No 2 Mei 2020* :

Dipublikasikan.

Endrik Eko Setiawan& Asumni (2020)*Cahaya Ilmu Vol. 2 No.2 Agustus 2020* :
Dipublikasikan.

Mintarsih& Yuni Anisya (2019) *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 05 No.1* :
Dipublikasikan.

Jane Christian Djudi Mukzam (2017) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.50 No.5*
September 2017 : Dipublikasikan.

