



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA
PANOMPIAN KECAMATAN ANGKOLA TIMUR
KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Digunakan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Menempai Gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam
Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**IDA ARFAYANI SIAGIAN
NIM. 14 402 00065**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2018**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA
PANOMPUAN KECAMATAN ANGKOLA TIMUR
KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam
Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

IDA ARFAYANI SIAGIAN
NIM. 14 402 00065

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA
PANOMPIAN KECAMATAN ANGKOLA TIMUR
-KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Dijadikan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH

IDA ARFAYANI SIAGIAN
NIM. 14 402 00065

Pembimbing I

Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd, MM
NIP: 19790720 200101 1 005

Pembimbing II

Fadli, S.E.I, M. Sy

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN

2018



**KEMENTERIAN AGAMA RERUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0834) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n IDA ARFAYANI SIAGIAN
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 8 Oktober 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n IDA ARFAYANI SIAGIAN yang berjudul "*Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan*".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Fadli, S.E.I, M.Sy

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **IDA ARFAYANI SIAGIAN**
NIM : 14 402 00065
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah 2 (Manajemen Bisnis)
Judul/Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirna Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 8 Oktober 2018
Saya yang Menyatakan,



IDA ARFAYANI SIAGIAN
NIM. 14 402 00065

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IDA ARFAYANI SIAGIAN
Nim : 14 402 00065
Jurusan : Ekonomi Syariah 2 (Manajemen Bisnis)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Supta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan". Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/menformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 8 Oktober 2018
Yang Menyatakan




IDA ARFAYANI SIAGIAN
14 402 00065




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Hidayat No. 45-50 Padangsidimpuan 22773
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24012

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : IDA ARFAYANI SIAGIAN
NIM : 14 402 00065
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-1
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPUN KECAMATAN ANGKOLA TIMUR KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Ketua


Sekretaris



Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 300604 1 004


Dr. Ikhwanuddin Harahan, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Anggota


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 300604 1 004


Dr. Ikhwanuddin Harahan, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001


Dr. Budi Gautama Siregar, M.M
NIP. 19790720 200101 1 005


Arwar Hamid, M.A
NIP. 19860311 201503 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/05 November 2018
Pukul : 08.00 WIB s/d 10.00 WIB
Hasil/Nilai : LULUS/74,5 (B)
IPK : 3,33
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Maulana Kas. 45516100, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24622

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KIRANA SAPTA PANOMPIAN KECAMATAN
ANGKOLA TIMUR KABUPATEN TAPANULI
SELATAN.

NAMA : IDA ARFAYANI SIAGIAN
NIM : 14 402 00065

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 10 November 2018
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP. 19750818 200901 1 015

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi(S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar M. A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap M. A., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE, M. Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin M. Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis., MA, selaku Ka. Prodi Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM., selaku pembimbing I dan Bapak Fadli S.E.I., M. Sy selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi M. Hum, selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Romaito Harahap dan Ayahanda tercinta Nasrun Siagian,tanpa pamrih memberikan kasih sayangdukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinyasemenjak

dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Uwak saya Ana Harahap, Ani Harahap, Kasman Siagian, serta kepada Bujing saya Bulan Harahap S.Pdi, serta kepada Adik saya tercinta Hasmar Gunawan Siagian, Ilham Idris Siagian, Al-Ayyubi Khatami Siagian, Azhari Siregar, Gus Fakhri Harahap, serta kepada Abang saya Zul Padli Siregar S.STP, Imran Setiawan Siagian S.Sos, Ahmad Riduan Siagian S.E, serta kepada Kakak saya Yusmarito Siregar S.Pd yang tidak hentinya memberikan dukungan kepada peneliti karena keluarga selalu menjadi tempat istimewa bagi peneliti.

8. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu PT. Kirana Sapta Panompuan, Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.
9. Kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yaitu Hotmawida S.E, Nurul Ramadhani Nasution S.E, Fitri Hasanah Lubis S.E, Tiurlan Sari Siregar S.E, Nurlina Wati Waruwu S.E, Aida Fitri S.E, Efrida Yani Harahap A.Md.Keb, Nur Jannah Pakpahan, Ade Pebrina Siregar A.Md.Keb, Siti Hartini S.H, Efrida Yanti Siagian A.Md.K.G, Kak Asnita Dewi Siregar S.E, Evi Irma Yanti Harahap S.Pd, Wahyuni Nasution, Lilia Nora Siregar S.E, Gusti Perayanti, Nur Martua Nasution, Rohana Siregardan Elsa Nora Koto S.E.
10. Teman-teman KKL (Kuliah Kerja Lapangan) Yeni Silvera Hasibuan, Dian Sariyani Siregar S.E, Silfia Ainun Ritonga S.H, Aulia Audina Nasution, Nurholila Harahap, Miss Lateefah Kuteh S. Pd, Miss Hanani Maleh, Miss

Ruhuda Akok, Rizki Abdullah, Abdul Hadi Nasution, Hanafi Rizky yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Jurusan Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2) angkatan 2014 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita, Amin.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti

Padangsidempuan, Oktober 2018
Peneliti,

IDA ARFAYANI SIAGIAN
NIM.14402 00065

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan



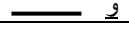
Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	..'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..'..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye



2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

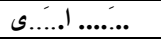


- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Ida Arfayani Siagian

Nim : 14 402 00065

Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan

Penelitian ini dilatar belakangi dimana pada bagian ketenagakerjaan produksi dalam menjalankan kinerjanya masih belum optimal dan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dikarenakan, pekerjaan tersebut tidak efektif dan efisien seperti masih sering terjadi dalam mengoperasikan mesin pengolahan karet, yang terkadang terlalu masak dan terkadang kurang masak atau masih mentah. Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan kompetensi kerja yang profesional dan kesungguhan dari setiap karyawan maka produktivitas kerjanya akan menurun. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan teori-teori bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 156 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah 61 karyawan. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara. Analisis data dengan menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji-t) kemudian diolah dengan bantuan SPSS Versi 23.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan r_{tabel} sebesar 0,212, diperoleh 10 item pertanyaan valid dari pertanyaan kecerdasan emosional, dan semua item pertanyaan kinerja karyawan valid dari 10 item pertanyaan dan sementara itu semua item pertanyaan reliabel. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R sebesar 0,320 artinya kecerdasan emosional memengaruhi variabel kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 10,2% sedangkan 89,8% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,20 > 2,391$), yaitu semakin baik kesadaran diri dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan maka ia semakin baik hasil kerjanya.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah.....	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Kegunaan Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	16
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
d. Tujuan Kinerja	19
e. Penilaian Kinerja.....	20
f. Dasar Penilaian dan Unsur-Unsur yang Dinilai.....	23
g. Metode Penilaian Kinerja.....	26
2. Kecerdasan Emosional	27
a. Pengertian Kecerdasan Emosional	27
1) Pengertian Kecerdasan	27
2) Pengertian Emosional.....	27
3) Pengertian Kecerdasan Emosional	29
b. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional	31
c. Urgensi Kecerdasan Emosional	33

d. Kecerdasan Emosional Dalam Pandangan Islam.....	34
3. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan...	35
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
B. Jenis Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
D. Sumber Data.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
1. Observasi	46
2. Wawancara.....	46
3. Kuesioner (Angket).....	47
4. Dokumentasi	48
F. Analisis Data	49
1. Uji Data Deskriptif.....	49
2. Uji Validitas	50
3. Uji Reliabilitas	50
4. Uji Normalitas.....	50
5. Uji Linearitas	51
6. Uji Regresi Sederhana.....	51
7. R Square (Uji R^2).....	51
8. Uji t (Uji Parsial).....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan	53
1. Sejarah Singkat PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan	53
2. Visi dan Misi PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan	54
3. Struktur Organisasi PT. Kirana Sapta Panompuan	55
B. Karakteristik Responden Penelitian	56
1. Karakteristik Responden berdasarkan <i>Shift</i>	56
2. Karakteristik Responden berdasarkan Pembagian Pekerjaan	57
C. Hasil Analisis Data.....	57
1. Uji Statistik Deskriptif	57
2. Uji Validitas	58
3. Uji Reliabilitas	59
4. Uji Normalitas.....	60
5. Uji Linearitas.....	61
6. Analisis Regresi Sederhana.....	62

7. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	62
8. Uji t (Uji Parsial).....	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian	64
E. Keterbatasan Peneliti.....	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Evaluasi Sasaran Mutu Produksi Tahun 2016	4
Tabel 1.2 Definisi Operasional	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Populasi	43
Tabel 3.2 Pemilihan Sampel Acak dengan Stratifikasi secara Proporisional ...	45
Tabel 3.3 Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Kuesioner	47
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Kecerdasan Emosional	48
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Angket Kinerja Karyawan	48
Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan <i>Shift</i>	56
Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Pembagian Pekerjaan	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Deskriptif	57
Tabel 4.4 Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	58
Tabel 4.5 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	61
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana	62
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Kuesioner
- LAMPIRAN 2 : Tabulasi Jawaban Angket Variabel Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan
- LAMPIRAN 3 : Validitas Variabel Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan
- LAMPIRAN 4 : Reliabilitas Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan
- LAMPIRAN 5 : Uji Normalitas dan Uji Linearitas
- LAMPIRAN 6 : Uji Regresi Sederhana, Uji R Square dan Uji Parsial
- LAMPIRAN 7 : Titik Persentase Distribusi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam buku Sadili Samsudin “Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan”.¹ Oleh karena itu aset yang paling harus diperhatikan dalam perusahaan atau organisasi adalah tenaga kerja atau manusianya. Sehingga para manajer perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang dalam organisasi.

Tanggung jawab utama manajer adalah untuk mencapai kinerja (*performance*) yang tinggi, yaitu pencapaian tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.² Jadi kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Namun ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seorang karyawan telah mencapai kinerja yang telah diharapkan. Sehingga akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Menurut Amstrong dan Baron mendefinisikan manajemen kinerja dalam buku Edward Tanujaya sebagai “pendekatan yang strategis dan terintegrasi dalam mencapai keberhasilan yang berkelanjutan bagi organisasi

¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 22.

²Edward Tanujaya, *Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 13.

dengan meningkatkan kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor perorangan”.³

Sedangkan yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis mengenai kinerja karyawan.⁴ Secara teori kinerja dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi, yakni apakah karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, otoritas dan tanggung jawab yakni apakah karyawan tersebut mengetahui apa yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan, dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan serta inisiatif karyawan yakni yang berkaitan dengan daya fikir kreativitas karyawan tersebut.

Berdasarkan pemaparan diatas sumber daya manusia penting untuk perusahaan, motivasi karyawan mempengaruhi giat atau tidaknya karyawan bekerja di perusahaan. Agar karyawan semakin giat dalam bekerja maka perlu adanya motivasi. Kurangnya motivasi dapat merugikan perusahaan seperti hilangnya produktivitas dan peluang.

Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah kejujuran anda pada suara hati. Menurut Robert K. Cooper.

Hati mengaktifkan nilai-nilai kita yang paling dalam mengubahnya dari sesuatu yang kita pikir menjadi sesuatu yang kita jalani. Hati tahu hal-hal yang tidak, atau tidak dapat, di ketahui oleh pikiran. Hati adalah sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen.

³Salim Darmidi, *Bisnis: The Key Concepts*, Diterjemahkan dari”Business: The Key Concepts” oleh Mark Vernon (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), hlm. 262.

⁴Sugeng Haryanto, dkk, *Management Skills Dalam 24 Jam*, Diterjemahkan dari “Management Skills in 24 Hours” oleh Patricia Buhler (Jakarta: Prenada, 2004), hlm. 206.

Hati adalah sumber energi dan perasaan mendalam yang menuntut kita belajar, menciptakan kerjasama memimpin dan melayani.⁵

Jadi, hati nuranilah yang akan menjadi pembimbing terhadap apa yang akan ditempuh dan apa yang akan diperbuat. Seperti halnya pada perusahaan PT. Kirana Sapta Panompuan yang berdiri pada tahun 1995. Perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan hasil bumi berupa karet remah (*crum rubber*). Perusahaan ini termasuk salah satu perusahaan besar yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 328 karyawan dimana jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 156 karyawan. Penetapan jam masuk kerja menjadi 3 *shift*, yaitu; pada *shift* pagi pukul 08.00 s/d 16.00 WIB, pada *shift* siang pukul 16.00 s/d 00.00 WIB, dan pada *shift* malam pukul 00.00 s/d 08.00 WIB. Demikian juga perusahaan ini melakukan ekspor produksi keluar negeri seperti ke negara Jepang, Australia, Amerika Latin, Brazil, Argentina, India dan Cina.⁶

Sesuai dengan fakta yang ditemui di lapangan melalui survei awal pada bagian ketenagakerjaan produksi oleh Bapak Charles Sianturi sebagai Mandor Produksi dimana pada bagian ketenagakerjaan produksi dalam menjalankan kinerjanya masih belum sepenuhnya optimal dan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan tersebut tidak efektif dan efisien seperti dalam mengoperasikan mesin masih sering terjadi pengolahan karet yang terkadang terlalu masak dan terkadang kurang masak atau masih mentah.⁷

⁵Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual ESQ* (Jakarta: Arga, 2001), hlm.xliv.

⁶Hasil Wawancara, *Bagian Mandor Produksi PT. Kirana Sapta Panompuan*, (Bapak Charles Sianturi: Tgl 4 April 2018 Pukul 10.00 WIB).

⁷*Ibid.*

Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan kompetensi kerja yang profesional dan kesungguhan dari setiap karyawan maka produktivitas kerjanya akan menurun. Disamping itu masih rendahnya tanggung jawab beberapa karyawan terhadap pekerjaannya sehingga masih terjadi pengalihan pekerjaan kepada karyawan lain. Kurangnya kedisiplinan karyawan dibuktikan, masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah di tetapkan.⁸

Seperti pada tahun 2016 sebanyak 67 karyawan yang terlambat dan tidak loyal terhadap perusahaan yaitu ditandai dengan ada karyawan berhenti sebanyak 15 orang disebabkan faktor personal seperti kesehatan karyawan. Ada juga karyawan yang memutuskan untuk berhenti dengan alasan pribadi, misalnya tidak adanya kepuasan di tempat kerja.⁹

Target perusahaan yang sering tidak tercapai dalam operasional perusahaan memiliki target produksi seperti halnya pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kecamatan Tapanuli Selatan, di tahun 2016 terjadi fluktuasi capaian target produksi dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Evaluasi Sasaran Mutu Produksi Tahun 2016

Bulan	Plan (kg)	Actual (kg)	Keterangan
Januari	2.442.000	2.528.405	Tercapai
Februari	2.898.000	2.898.000	Tercapai
Maret	3.000.000	2.652.635	Tidak Tercapai
April	3.100.000	2.952.285	Tidak Tercapai
Mei	3.005.000	2.807.035	Tidak Tercapai
Juni	3.000.000	2.709.665	Tidak Tercapai

⁸*Ibid.*

⁹*Ibid.*

Juli	2.806.000	2.346.015	Tidak Tercapai
Agustus	2.702.000	2.677.965	Tidak Tercapai
Sepetember	2.798.000	2.848.085	Tercapai
Oktober	2.998.000	2.659.720	Tidak Tercapai
Nopember	2.806.000	2.315.285	Tidak Tercapai
Desember	2.800.000	2.742.795	Tidak Tercapai
Total	34.355.000	32.134.890	-

Sumber: PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan

Berdasarkan pada Tabel 1. Evaluasi Sasaran Mutu Produksi Tahun 2016 di atas, sering tidak tercapai target perusahaan dalam operasionalnya pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapsel karena disebabkan adanya faktor. Adapun faktornya seperti, faktor cuaca dimana jika terjadi DRC rendah atau umur getah kurang (80-85%) artinya tidak mencapai target. Dan jika DRC tinggi atau umur getah tinggi (86-90%) artinya mencapai target dengan keadaan cuaca yang bagus. Adapun faktor lainnya yaitu terjadi kerusakan peralatan.¹⁰

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Menurut Hari Nugroho Kimas dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan bahwa “kecerdasan emosional (EQ) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja”.¹¹

Menurut Ari Soeti dan Yani Ayu Istiqomah dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional

¹⁰Ibid.

¹¹Hari Nugroho Kimas, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan” (Kalimantan Selatan: Jurnal Universitas Lambung Mangkurat, Vol. 4 No. 3, 2016), hlm. 259.

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1) menyatakan bahwa “hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap profesionalisme”.¹²

Menurut Weny Oktariani dalam jurnal bisnis dan manajemen yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karena dominan responden berjenis kelamin laki-laki”.¹³ Menurut Dyah Wulansari dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta menyatakan bahwa “kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Panti Rapih”.¹⁴

Kecerdasan emosional salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) dalam organisasi. Menurut William Stern dalam teorinya “Bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya”. Faktor individu terdiri dari psikis (rohani) dan fisik (jasmaniah). Sedangkan, faktor lingkungan kerja organisasinya terdiri dari uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai,

¹²Ari Soeti dan Yani Ayu Istiqomah, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme” (Jakarta: Jurnal Universitas 17 Agustus 1945, Vol. 19 No. 2, 2016), hlm. 2.

¹³Weny Oktariani, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember” (Jember: Jurnal Universitas Jember, Vol. 10 No. 2, 2016), hlm. 144.

¹⁴Dyah Wulansari, “Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta” (Surabaya: STIE Surabaya), hlm. 134.

target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.¹⁵

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut tentang **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPIAN KECAMATAN ANGKOLA TIMUR KABUPATEN TAPANULI SELATAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi identifikasi masalah adalah:

1. Masih ada karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut kurang efektif dan efisien pada PT. Kirana Sapta Panompian Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Masih rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga masih terjadi pengalihan pekerjaan kepada karyawan lain pada PT. Kirana Sapta Panompian Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Tingginya tingkat keluar masuk karyawan sebanyak 15 orang berhenti pada PT. Kirana Sapta Panompian Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

¹⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hlm. 16-17.

4. Terjadinya fluktuasi capaian target produksi pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.
5. Adanya ketidaksesuaian antara penelitian-penelitian sebelumnya.

C. Batasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang timbul dan teridentifikasi, karena adanya keterbatasan kemampuan, waktu serta dana yang dimiliki penulis. Maka penulis melakukan pembatasan masalah untuk memfokuskan pembahasan yang akan dikaji.

Adapun batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) menjadi variabel penelitian yang dapat dituju.¹⁶

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator variabel	Skala pengukuran
Kecerdasan emosional (X)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber	1. Kesadaran Diri 2. Manajemen diri 3. Motivasi diri 4. Empati 5. Keterampilan	Ordinal

¹⁶Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki PRESS, 2009), hlm. 163.

	energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia. ¹⁷ Dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional yang dimaksud adalah seperti dapat dilihat dari sudut perilaku seseorang karyawan tersebut pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.	sosial ¹⁸	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ¹⁹ Dalam penelitian ini Kinerja karyawan yang dimaksud adalah masih ada karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya sehingga tidak efektif dan efisien, terjadinya tumpang tindih tugas kepada karyawan lain, tingginya tingkat keluar masuk karyawan, dan terjadi fluktuasi capaian target produksi pada tahun 2016 pada PT. Kirana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas dan Evisiensi 2. Otoritas dan Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif²⁰ 	Ordinal

¹⁷Ary Ginanjar Agustian., *Op. Cit.*, hlm. 199.

¹⁸Diana Angelica, dkk, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan dari "Organizational Behavior" oleh Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 308.

¹⁹A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., *Op. Cit.*, hlm, 9.

²⁰Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 176-

	Sapta Panompuan Kecamatan Tapanuli Selatan Kabupaten Tapanuli Selatan.		
--	---	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti menentukan rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah kecerdasan emosional memengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan ?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

G. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan dalam kajian Ilmiah, antara lain:

1. Bagi Peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan. Dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada (IAIN) Institut Agama Negeri Islam Padangsidempuan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan mengenai ekonomi bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak pimpinan untuk mengetahui kualitas karyawan dalam meningkatkan jumlah pembeli.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada maka penelitian menggunakan sistematika pembahasan masing-masing bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah dimana dalam hal ini dijelaskan tentang alasan penelitian terkait judul, identifikasi masalah, dalam hal ini dicantumkan beberapa masalah yang terdapat dalam penelitian batasan masalah, rumusan masalah mengenai permasalahan-permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian, definisi operasional variabel mengenai definisi variabel secara operasional dalam penelitian, tujuan penelitian yang dilakukan serta kegunaan penelitian mengenai manfaat yang diperoleh dari penelitian.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang landasan teori (tinjauan umum) mengenai kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, kemudian penelitian terdahulu yang menggambarkan penelitian terkait judul, kerangka pikir dan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian terkait judul.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang meliputi lokasi pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur dan Kabupaten Tapanuli Selatan dan waktu penelitian dimulai pada bulan Desember sampai selesai, jenis penelitian dalam hal ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, populasi dan sampel berjumlah 61 sampel, serta teknik pengambilan sampel yaitu *stratified sampling*, sumber data menggunakan data primer, teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang objek penelitian, deskripsi hasil penelitian yang memaparkan data penelitian, kemudian peneliti menjelaskan hasil analisis data serta keterbatasan peneliti.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang merupakan akhir dari keseluruhan uraian penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Kinerja juga merupakan ukuran kapasitas produktif suatu mesin atau proses”. Dalam ilmu ekonomi, “kinerja berarti ukuran atas imbal hasil suatu investasi”.¹ Jadi, kinerja merupakan hasil penilaian kerja karyawan.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.² Amstron dan Baron mengatakan yang dikutip dalam buku Irham Fahmi ”Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

¹Salim Darmidi, *Bisnis: The Key Concepts*, Diterjemahkan dari “Business: The Key Concepts” oleh Mark Vernon (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), hlm. 262.

²A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hlm. 9.

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Dan Indra Bastian juga menyatakan bahwa:

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema stategis (*strategic planning*) suatu organisasi.³

Jadi, kesimpulan yang dapat diambil, kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Bayu Airlangga diterjemahkan dari R. Wayne Mondy mengemukakan bahwa:

Adapun pengertian dari Manajemen Kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.⁴

Menurut Robert Bacal dalam buku Irham Fahmi mengemukakan bahwa:

Manajemen Kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkret untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan yang

³Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 176.

⁴Bayu Airlangga, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, Diterjemahkan dari "Human Resource Management, Tenth Edition", oleh R. Wayne Mondy (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 256.

mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkan.⁵

Jadi, inti dari manajemen kinerja adalah pemikiran bahwa upaya karyawan harus memiliki tujuan yang jelas. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan usaha yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi misi perusahaan. Untuk itu salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan.

Komunikasi dipakai untuk menyampaikan pikiran dan perasaan. Proses komunikasi dipakai untuk memengaruhi orang lain, memberi tahu orang lain, dan mengungkapkan perasaan. Komponen utama proses komunikasi yaitu:⁶

- a) Pengirim pesan adalah orang yang menyampaikan pesan itu pada penerima.
- b) Pesan adalah komunikasi yang dimaksudkan.
- c) Penerima pesan adalah orang yang bertanggung jawab menguraikan pesan.
- d) Umpan balik adalah respon yang diterima sebagai pengirim pesan.

⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., *Op. Cit.*, hlm. 19.

⁶Sugeng Haryanto, dkk, *Management Skills Dalam 24 Jam*, Diterjemahkan dari "Management Skills in 24 Hours" oleh Patricia Buhler (Jakarta: Prenada, 2004), hlm. 345-346.

b. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kerja sebenarnya sudah menjadi bagian dari kehidupan. Dalam arti yang lebih luas, kerja diartikan sebagai semua bentuk aktivitas yang membawa benefit baik materi maupun non-materi. Islam adalah agama yang sangat memberikan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas yang bersifat duniawi tetapi juga memiliki nilai transendensi.⁷ Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki terdapat dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 9-10:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ
الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَٰلِكُمْ
خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ
فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “9) Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.

10) Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.⁸

⁷Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 76.

⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014). hlm. 554.

Ayat diatas menjelaskan masalah pembagian waktu shalat dan waktu kerja. Pada ayat sebelumnya yaitu QS. Al-Jumu'ah ayat 9, menerangkan perintah pemenuhan kebutuhan akhirat untuk mencapai ketenangan jiwa dengan menyegerakan shalat Jum'at, "Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui."

Sedangkan pada QS. Al-Jumu'ah ayat 10 memberikan keleluasaan dalam mencari penghidupan dengan jalan perniagaan yang diridhai-Nya, "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah". Diriwayatkan oleh Ibnu Abi Hatim bahwa Irak bin Malik r.a bila telah selesai shalat Jum'at dia segera bangkit pulang dan di depan pintu dia berhenti untuk berdo'a, "Ya Allah, sesungguhnya aku telah memenuhi panggilan-Mu, telah aku laksanakan shalat yang menjadi kewajiban dari-Mu dan akupun hendak bertebaran di muka bumi sebagaimana Engkau perintahkan. Maka, anugerahkanlah rezeki kepadaku dari karunia-Mu dan Engkau sebaik-baik pemberi rezeki".⁹

Gambaran tersebut melukiskan betapa Irak melaksanakan perintah itu dengan sungguh-sungguh, dengan penuh kesadaran. Menjemput rezeki dengan penuh kesadaran untuk selalu mengingat

⁹*Ibid.*, hlm. 77-78.

Allah dalam hati dan pemenuhan kewajiban melakukan perniagaan yang halal semata. Mengingat Allah dalam hal ini berarti juga pemenuhan kehidupan dengan tetap memegang cara-cara yang dibenarkan oleh Allah, “dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.¹⁰

c. Indikator Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentino yang dikutip dalam buku Edy Sutrisno, indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:¹¹

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik dan buruk oleh efektivitas dan efisiensi. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 78-79.

¹¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 176-178.

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

d. Tujuan Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja.

Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja.

Michael Armstrong mengatakan yang dikutip dalam buku Irham Fahmi bahwa beberapa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk:¹²

- a) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- b) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- c) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- d) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- e) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- f) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya.¹³ “Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas

¹²Irham Fahmi., *Op. Cit.*, hlm. 178.

¹³Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 322.

individu atau tim”.¹⁴ Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.¹⁵

Penilaian Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson sebagaimana yang di kutip dalam buku Irham Fahmi “Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika di bandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”.¹⁶

Penilaian kinerja bukanlah tujuan itu sendiri, namun lebih sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja. Adapun penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu:¹⁷

- 1) Perbaikan kerja, maksudnya karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, tanggungjawab.
- 2) Penyesuaian kompensasi, maksudnya menyesuaikan kinerja karyawan.
- 3) Keputusan penempatan, maksudnya mengalokasikan para karyawan sesuai dengan kemampuannya.

¹⁴Bayu Airlangga., *Op. Cit.*, hlm. 257.

¹⁵Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 223.

¹⁶Irham Fahmi., *Op. Cit.*, hlm. 203.

¹⁷Sjafri Mangkuprawira., *Op. Cit.*, hlm. 224.

- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, maksudnya pentingnya bagi karyawan untuk bekerja lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, maksudnya suatu perencanaan tentang kemungkinan seseorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, maksudnya mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu.
- 7) Ketidakakuratan informasi, maksudnya menimbulkan kesalahan dalam tindakan.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, maksudnya memperbaiki bagaimana sifat dari pekerjaan seseorang memengaruhi sikap dan perilaku mereka atas pekerjaan.
- 9) Kesempatan kerja yang sama, maksudnya karyawan memiliki kesempatan untuk bekerja untuk mencapai sebuah prestasi.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, maksudnya individu-individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan.

f. Dasar Penilaian dan Unsur-Unsur yang Dinilai

a) Dasar Penilaian

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggungjawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan. Tolak ukur yang akan dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar.

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, sebuah model untuk diperbandingkan, suatu alat untuk membandingkan antara satu hal dengan yang lain. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Secara garis besar standar dibedakan atas dua:

- (1) *Tangible standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya.
- (2) *Intangible standard* yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya.¹⁸

b) Unsur-Unsur yang Dinilai

Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti:¹⁹

¹⁸Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 93.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 95-96.

(1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

(2) Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

(3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

(4) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

(5) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

(6) Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

(7) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

(8) Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

(9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

(10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

(11) Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

g. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Ricky W. Griffin yang dikutip oleh Irham Fahmi “bahwa, dua kategori dasar metode penilaian yang digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan”.²⁰

- a) Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- b) Metode pertimbangan (*judgement methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi

²⁰Irham Fahmi, *Op. Cit.*, hlm. 206.

maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

1) Pengertian Kecerdasan

Kecerdasan Emosional terdiri dari dua suku kata yaitu ‘kecerdasan’ dan ‘emosional’. Kecerdasan dalam bahasa Inggris disebut *Intelligence*, secara harfiah dapat diartikan adalah pemahaman, kecepatan dan kesempurnaan sesuatu. Di dalam bahasa Arab ‘kecerdasan’ disebut *al-dzaka* artinya yang cerdas, pandai.²¹

Dalam buku Abu Ahmadi menurut Bischof seorang psikolog Amerika mendefinisikan “Kecerdasan tidak lebih dari kemampuan untuk memecahkan segala masalah”. Namun, menurut Eni Purwati pada perkembangan berikutnya dalam memaknai kecerdasan:

Bukan lagi memenuhi struktur akal dan bukan hanya bersentuhan dengan aspek *kognitif*, melainkan terdapat struktur *qolbu* yang perlu mendapat tempat tersendiri untuk menumbuhkan aspek *afektif*, seperti kehidupan emosional, moral, spiritual dan agama.²²

Menurut Spearman inteligensi itu mengandung dua macam faktor, yaitu:²³

²¹Samsuddin Pulungan, *Kecerdasan Emosional* (Padang: Rios Multicipta, 2013), hlm. 8.

²²*Ibid.*, hlm. 10-11.

²³Abu Ahmadi, *Psikologi Umum Ed. Revisi 2009* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 90-91.

(1) *General ability* (faktor G) selalu di dapati dalam semua “*performance*”.

(2) *Special ability* (faktor S) adalah merupakan faktor yang bersifat khusus , yaitu mengenai bidang tertentu.

Tetapi menurut Burt, di samping *G ability* dan *S ability* masih terdapat faktor lain lagi yaitu “*common ability*” adalah dalam hal bahasa, dalam berhitung.

2) Pengertian Emosional

Akar kata emosi adalah *movere* kata kerja bahasa Latin yang berarti “menggerakkan, bergerak” ditambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak, menuju” menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Jika ditarik kedalam bahasa Inggris Emosional (*emition*) merupakan kata dasar emosi artinya perasaan, penuh perasaan atau juga dapat dikatakan perasaan bathin yang keras.

Emosi (*emotion*) adalah perasaan-perasaan *intens* yang ditujukan kepada seseorang atau sesuatu.²⁴ “Emosi merupakan perasaan atau pikiran yang mendalam terhadap sesuatu keadaan psikologis dari seseorang dalam satu momen atau *event* tertentu”.²⁵

Pusat perasaan berada dalam rohani, meminjam istilah Wasty Soemanto “perasaan luhur” didalam perasaan luhur ini

²⁴Diana Angelica, dkk., *Op. Cit.*, hlm. 308.

²⁵Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), hlm. 35.

tersimpan kekuatan yang sangat dahsyat sehingga dengan kekuatan ini manusia mampu menaklukkan segalanya. Kekuatan yang tersimpan dimaksud adalah:²⁶

- (1) Perasaan Intelektual, yaitu perasaan yang berhubungan dengan kesanggupan intelektual dalam mengatasi masalah.
- (2) Perasaan etis, yaitu perasaan yang berhubungan dengan baik buruk atau norma.
- (3) Perasaan estetis, yaitu perasaan yang berhubungan dengan penghayatan dan apresiasi tentang sesuatu yang indah atau tidak indah.
- (4) Perasaan sosial, yaitu perasaan yang cenderung untuk mengikatkan diri dengan orang lain.
- (5) Perasaan harga diri, yaitu perasaan yang berhubungan dengan penghargaan diri seseorang.

Jadi, emosi erat dengan kaitannya dengan jasmani, oleh karena perubahan-perubahan jasmaniah diikuti dengan timbulnya emosi.

3) Pengertian kecerdasan emosional

Istilah kecerdasan Emosional semula diperkenalkan pada tahun 1990 oleh Peter Saloweli dari Haevard University dan John Mayer dari University of Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampak penting bagi

²⁶Samsuddin Pulungan., *Op, Cit.*, hlm. 6-7.

keberhasilan.²⁷ Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*-EI) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.²⁸ Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah kejujuran anda pada suara hati. Menurut Robert K. Cooper.

Hati mengaktifkan nilai-nilai kita yang paling dalam mengubahnya dari sesuatu yang kita pikir menjadi sesuatu yang kita jalani. Hati tahu hal-hal yang tidak, atau tidak dapat, di ketahui oleh pikiran. Hati adalah sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen. Hati adalah sumber energi dan perasaan mendalam yang menuntut kita belajar, menciptakan kerjasama memimpin dan melayani.²⁹

Lima dimensi Kecerdasan Emosional yang terdiri dari:³⁰

- (1) Kesadaran diri yaitu sadar atas apa yang Anda rasakan.
- (2) Manajemen diri yaitu kemampuan mengelola emosi dan dorongan-dorongan Anda sendiri.
- (3) Motivasi diri yaitu kemampuan bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
- (4) Empati yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain.
- (5) Keterampilan sosial yaitu kemampuan menangani emosi-emosi orang lain.

²⁷*Ibid.*, hlm. 8-14.

²⁸Diana Angelica, dkk., *Loc. Cit.*

²⁹Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spritual ESQ* (Jakarta: Arga, 2001), hlm. x1iv.

³⁰Diana Angelica, dkk., *Loc. Cit.*

b. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional

Ciri-ciri kecerdasan emosional sejalan dengan kualitas-kualitas emosional yang sangat penting bagi keberhasilan seseorang, antara lain:³¹

- a) Empati, maksudnya ikut merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain
- b) Mengungkapkan dan memahami perasaan, maksudnya para karyawan dapat saling menjaga hubungan satu sama lain.
- c) Mengendalikan amarah, maksudnya mampu mengendalikan rasa keegoisan.
- d) Kemandirian, maksudnya perilaku seseorang untuk hidup dengan usaha mandiri tidak tergantung pada orang lain.
- e) Kemampuan menyesuaikan diri, maksudnya para karyawan saling berinteraksi satu sama lain dalam hal pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
- f) Disukai, maksudnya mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.
- g) Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, maksudnya mampu mempersatukan karyawan yang mempunyai masalah terhadap karyawan yang lain.
- h) Ketekunan, maksudnya kemampuan bertahan di tengah tekanan dan kesulitan.

³¹Samsuddin Pulungan., *Op. Cit.*, hlm. 17.

- i) Kesetiakawanan, maksudnya memiliki sikap solidaritas masing-masing karyawan.
- j) Keramahan, maksudnya suka bergaul dan menyenangkan dalam pergaulan.
- k) Sikap hormat, maksudnya suatu sikap saling menghormati satu sama lain.

Dalam versi Dadang Hawari sebagaimana yang diungkapkannya dalam Kongres pertama Asosiasi Dosen Indonesia yang dikutip dalam buku Samsuddin Pulungan bahwa:³²

Kecerdasan Emosional dapat dilihat dari sudut perilaku seseorang seperti dapat mengendalikan diri, sabar, *positif thinking*, bila ia seseorang pemimpin ia tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan, lebih mengutamakan ratio, tidak reaktif bila mendapat kritik, tidak merasa dirinya paling pandai dan benar, mempunyai sifat terbuka akomodatif, konsisten, menepati janji, jujur, adil, berwibawa, lebih mementingkan kesejahteraan umum, rela berkorban, mempunyai kepribadian dan budi pekerti yang luhur.

Indikator di atas dapat diakumulasikan bahwa ciri-ciri utama kecerdasan emosional adalah mempunyai respon yang cepat, tidak ceroboh, mendahulukan perasaan daripada pemikiran, realistas simbolik yang seperti kanak-kanak masa lampau diposisikan sebagai masa sekarang, dan realitas yang ditentukan oleh keadaan. Dengan demikian kecerdasan emosional dapat dilihat melalui perilaku seseorang bagaimana ia menjalankan fithrah sosialnya dan punya hati nurani dalam mengakses kehidupan sehingga pribadinya

³²*Ibid.*, hlm. 18.

dapat dan layak tampil sebagai manusia yang ideal yakni memformulasikan hidupnya untuk orang lain.³³

c. Urgensi Kecerdasan Emosional

Urgensi kecerdasan emosional dimaksudkan merupakan kemampuan dan keunggulan otak kanan (*right brain*) dalam mengakses seluruh kegiatan yang dikerjakan manusia itu sendiri.

Ali bin Abu Thalib sahabat Nabi Muhammad saw sebagaimana yang dikutip oleh Suharsono dalam buku Irham Fahmi mengatakan bahwa “Kecerdasan karunia tertinggi yang diberikan Tuhan kepada manusia yang akan mencapai puncak aktualisasi”. Jika ia diperuntukkan sebagaimana visi keberadaan yang ditetapkan oleh Tuhan baginya.

Ternyata tidak diragukan lagi bahwa kecerdasan, termasuk kecerdasan emosional mempunyai peranan penting bagi manusia dalam menentukan sesuatu, seperti Daneil Goleman membuat pernyataan yang cukup berani, bahwa “Kecerdasan emosional atau EQ jauh lebih unggul ketimbang kecerdasan *inteligensi* atau IQ”.

Jadi dapat dilihat bahwa urgensi Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengedepankan hati nurani sebagai dasar dalam melakukan segala bentuk aktivitas kehidupan sehari-hari, sikap jujur, adil, ramah dan sifat terpuji lainnya seharusnya dijadikan sebagai pusat prinsip yang akan memberikan rasa aman,

³³*Ibid.*, hlm. 17-19.

pedoman, daya dan kebijaksanaan. Di sinilah digunakan anugerah Tuhan itu, “yakni menggunakan suara hati sebagai kompas”.³⁴

d. Kecerdasan Emosional Dalam Pandangan Islam

Hadirnya sejumlah tokoh-tokoh generasi Islam sangat memerintahkan menggunakan kecerdasan, lebih-lebih kecerdasan emosi, agar mampu memahami hati nurani orang lain. Dengan tujuan untuk dapat manusia merasakan sesuatu yang diberikan oleh Allah swt. kepadanya. Diantara ayat tersebut ialah Q.S. Ali Imran: 69.

وَدَّتْ طَّائِفَةٌ مِّنْ أَهْلِ الْكِتَابِ لَوْ يُضِلُّوكُمْ وَمَا يُضِلُّونَ إِلَّا أَنفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُونَ

Artinya: “Segolongan dari ahli Kitab bercita-cita menyesatkan kamu, padahal mereka (tidak sanggup menyesatkan) kecuali menyesatkan diri mereka sendiri. Dan mereka tidak menyadari”.³⁵

Dari ayat tersebut bahwasanya sekelompok rahib dan pemuka agama Yahudi menginginkan untuk menjerumuskan kamu ke dalam kesesatan dengan cara melemparkan keraguan ke dalam agama kamu supaya kamu berbalik dari apa yang sekarang pegangi menjadi kufur. Karena perhatian mereka yang selalu tertuju untuk menyesatkan, dan kesibukan mereka terhadap pekerjaan ini,

³⁴*Ibid.*, hlm. 21-26.

³⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014). hlm. 111.

sehingga memalingkan mereka dari pemikiran dari jalan-jalan *hidayah*, dan memejamkan mata dari melihat apa-apa yang disampaikan oleh Nabi SAW: ayat-ayat yang menunjukkan kenabiannya.

Mereka berlaku sembrono terhadap mereka dan merusak fitrahnya secara sadar. Mereka tidak mengetahui kondisi mereka yang jelek, tidak tahu bahwa akal sehat mereka tersia-sia, hingga tidak digunakan untuk memikirkan *hujjah-hujjah* yang di datangkan Allah kepada Nabi-Nya. Mereka juga tidak tahu melihat cahaya kebenaran yang cemerlang, yang dapat mengantarkan pemiliknya ke jalan yang lurus.³⁶

3. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana hasil penelitian Daniel Goleman, dalam buku Irham Fahmi menyimpulkan bahwa “Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ-Emotional Question)”.³⁷

Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa “IQ sudah berkembang 50 persen sebelum usia 5 tahun, 80 persen berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20 persen sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat dikembangkan tanpa batas waktu”.³⁸

³⁶Ahmad Mushthafa Al- Maraghi, *Terjemah Tafsir Al- Maraghi* (Semarang: Toha Putra, 1984), hlm. 331.

³⁷A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., *Op. Cit.*, hlm. 93.

³⁸*Ibid.*

Jadi, dapat disimpulkan jika mengharapkan pencapaian kinerja maksimal, upaya yang paling tepat bagaimana membina diri untuk memiliki kecerdasan emosi baik.

Menurut Daniel Goleman dalam buku A.A. Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa:

Kecerdasan emosi baik berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.³⁹

Penelitian oleh Dyah Wulansari menunjukkan bahwa “Kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Panti Rapih”.⁴⁰ Dan penelitian yang dilakukan oleh Herman Sulistio “Terdapat hubungan yang signifikan tentang pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk”.⁴¹ Dengan itu peneliti dalam hal ini menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosioanal terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan”.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pertimbangan atau acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Sehingga peneliti mampu menambah teori

³⁹*Ibid*, hlm. 93-94.

⁴⁰Dyah Wulansari, “*Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*” (Surabaya: STIE Surabaya), hlm. 134.

⁴¹Herman Sulistio, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, TBK*, (Palembang: Universitas Bina Darma), hlm. 33.

yang akan digunakan dalam menguji penelitian yang akan dilakukan. Peneliti mengambil beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Herman Sulistio (Universitas Bina Darma) Palembang/2016.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, TBK	Hasil dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan tentang pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.
2	Dyah Wulansari (STIE Mahardika) Surabaya/2016	Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Berdasarkan hasil analisis kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Panti Rapih.
3	Putu Agus Erick Sastra Wiraman (Universitas Warmadewa) Bali/2017	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali	Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Jasa Raharja

			(Persero) Cabang Bali.
4	Atifah Ridhawati (UIN Alauddin Makassar) Makassar/2016	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap	.Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.
5	Hari Nugroho Kimas (Universitas Lambung Mangkurat) Kalimantan Selatan/2016	Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan	Kecerdasan emosional (EQ) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
6	Ari Soeti dan Yani Ayu Istiqomah (Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta) Jakarta/2016	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1)	Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap profesionalisme.
7	Weny Oktariani (Universitas Jember) Jember/2016	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember	Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karena dominan responden berjenis kelamin laki-laki.

Persamaan dan perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Persamaan penelitian Herman Sulistio dengan peneliti terdahulu pada variabel (X) yaitu Kecerdasan Emosional dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan perbedaannya penelitian Herman Sulistio menggunakan dua variabel (X) yaitu (X₁) Kecerdasan Emosional dan (X₂) Kepribadian sedangkan peneliti hanya menggunakan (X₁) Kecerdasan Emosional serta, lokasi, waktu, dan tempat penelitian.
2. Persamaan penelitian Dhyah Wulansari dengan peneliti terdahulu pada variabel (X) yaitu Kecerdasan Emosi dan variabel (Y) yaitu Kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu, dan tempat penelitian.
3. Persamaan penelitian Putu Agus Erick Sastra Wirawan dengan peneliti terdahulu pada Putu Agus Erick Sastra Wirawan variabel (X) yaitu Kecerdasan Emosional sedangkan perbedaan peneliti ini dengan penelitian yaitu Kepuasan (Y₁) serta lokasi, waktu, dan tempat penelitian.
4. Persamaan penelitian Atifah Ridhawati dengan peneliti terdahulu pada Atifah Ridhawati variabel (X) yaitu Kecerdasan Emosional dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi, waktu, dan tempat penelitian.
5. Persamaan penelitian Hari Nugroho Kimas dengan peneliti terdahulu pada Hari Nugroho Kimas menggunakan satu variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai sedangkan perbedaan peneliti ini dengan penelitian menggunakan tiga variabel (X) yaitu (X₁) Kecerdasan Intelektual (IQ), (X₂) Kecerdasan

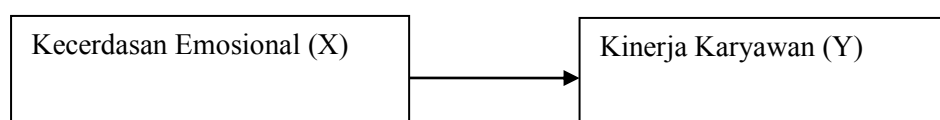
Emosional (EQ) dan (X_3) Kecerdasan Spritual (SQ) serta lokasi, waktu, dan tempat penelitian.

6. Persamaan penelitian Ari Soeti dan Yani Ayu Istiqomah dengan peneliti terdapat pada Ari Soeti dan Yani Ayu Istiqomah menggunakan satu variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan sedangkan perbedaan peneliti ini dengan penelitian menggunakan dua variabel (Y) yaitu (Y_1) Kinerja Karyawan Dengan (Y_2) Profesionalisme serta lokasi, waktu, dan tempat penelitian.
7. Persamaan penelitian Weny Oktariani dengan peneliti terdapat pada Weny Oktariani menggunakan dua variabel menggunakan satu variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan sedangkan perbedaan peneliti ini dengan penelitian menggunakan tiga variabel (X) Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), Kepribadian (X_3) serta lokasi, waktu, dan tempat penelitian.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Menurut Mudrajad Kuncoro “Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik”. Peneliti bukannya bertahan pada hipotesis yang telah disusun melainkan mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut. Dengan kata lain “Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan”.⁴² Sehubungan dengan pengamatan dan penelitian terdahulu, maka “Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan”.

⁴²Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 47-48.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi PT. Kirana Sapta Panompuan Jl. Raya Gunungtua Km. 26 Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada Desember 2017 sampai dengan Oktober 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Mudrajad Kuncoro “Penelitian kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numerik (angka)”.¹ Penelitian ini merupakan penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Sedangkan penelitian deskriptif menurut Morissan, “merupakan penelitian yang menjelaskan suatu kondisi sosial tertentu dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena.”²

C. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Sugiyono “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

¹Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 124.

²Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 37.

ditarik kesimpulannya”.³ Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan di bagian produksi yaitu:

Tabel 3.1
Populasi

No	Bagian Kerja	Shift			Total
		Pagi	Siang	Malam	
1	<i>Milling</i> (Penggilingan)	12	12	12	36
2	Kamar Gantung Blangket (Penjemuran)	7	7	7	21
3	Penurunan	6	6	6	18
4	<i>Crumb</i> (Pemasakan Bahan Jadi)	26	26	26	78
5	<i>Dryr</i> (Pemerataan)	1	1	1	3
Total		52	52	52	156

Sumber: PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan

Berdasarkan pada Tabel. 4 Populasi di atas, dimana jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan berjumlah 156 karyawan.

b) Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.⁴ Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan

³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 1993), hlm. 72.

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hlm. 109.

dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁵

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang ditentukan oleh peneliti seberapa banyak jumlahnya kemudian dijadikan sebagai responden dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diambil oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{156}{1 + 156(0,1)^2}$$
$$n = \frac{156}{2,56} = 60,93$$

Keterangan:

n = jumlah elemen atau anggota sampel

N= jumlah elemen atau anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) catatan umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1 (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60,93 dan dibulatkan menjadi 61 responden dari 156 orang karyawan di PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

Menurut Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa "Sampling berstrata atau sampling bertingkat (*stratified sampling*), digunakan oleh peneliti apabila di dalam populasi terdapat kelompok-kelompok subjek dan

⁵*Ibid.*, hlm.73.

antara satu kelompok dengan kelompok yang lain tampak adanya strata atau tingkatan”.⁶

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Stratified Sampling* atau sampling berstrata.

Tabel 3.2
Pemilihan Sampel Acak dengan Stratifikasi secara Proporsional

Strata Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel= $\frac{\text{Populasi}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$
Pagi	52	21
Siang	52	20
Malam	52	20
	156	61

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menjelaskan bahwa jumlah sampel yang diambil dalam penelitian adalah berjumlah 20,33 dan dibulatkan di setiap strata bagian dengan jumlah 61 karyawan dari jumlah populasi sebanyak 156 karyawan.

D. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian. Menurut Mudrajat Kuncoro, “data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu”.⁷ Penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Kuesioner merupakan mengumpulkan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), hlm. 96.

⁷Suharsimi Arikunto., *Op. Cit.*, hlm. 136.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto “Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan permuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra”.⁸ Adapun observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi terstruktur. Menurut Sugiyono “Observasi terstruktur merupakan observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, dimana tempatnya”. Jadi observasi terstruktur dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel apa yang akan diamati.⁹

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.¹⁰

Adapun hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Bapak Charles Sianturi yaitu belum sepenuhnya optimal dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kerja. Seperti kurang menguasai pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut kurang efektif dan efisien,

⁸*Ibid.*, hlm. 156.

⁹Sugiyono., *Op. Cit.*, hlm. 140.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 130-132.

masih terjadi tumpang tindih tugas kepada karyawan lain, tingginya tingkat keluar masuk karyawan, dan terjadi fluktuasi capaian target produksi pada tahun 2016.¹¹

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.¹² Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.¹³

Cara pengukuran dengan menggunakan skala likert ini adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemungkinan responden diminta untuk memberikan jawaban “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Ragu-ragu”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 3.3
Skala Likert
Penetapan skor alternatif atas jawaban kuesioner.

Alternatif Jawaban	Skor Sifat Pernyataan	Kategori Jawaban
A	5	Sangat Setuju
B	4	Setuju
C	3	Ragu-ragu

¹¹Hasil Wawancara, *Bagian Mandor Produksi PT. Kirana Sapta Panompuan*, (Bapak Charles Sianturi: Tgl 4 April 2018 Pukul 10.00 WIB).

¹²Sugiyono., *Op. Cit.*, hlm. 135.

¹³*Ibid.*, hlm. 86-87.

D	2	Tidak Setuju
E	1	Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.5
Kisi-kisi Angket Kecerdasan Emosional

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kecerdasan Emosional (Variabel X)	a. Kesadaran Diri	1,2
	b. Manajemen Diri	3,4
	c. Motivasi Diri	5,6
	d. Empati	7,8
	e. Keterampilan Sosial	9,10

Tabel 3.6
Kisi-kisi Angket Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	a. Efektivitas dan Evisiensi	1,2,3
	b. Otoritas dan Tanggung jawab	4,5,6
	c. Disiplin	7,8
	d. Inisiatif	9,10

4. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Metode dokumentasi dapat dilaksanakan dengan:

- 1) Pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya.
- 2) *Chek-list*, yaitu daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya. Dalam hal ini peneliti tinggal memberikan tanda atau *tally* setiap pemunculan gejala yang dimaksud.¹⁴

F. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Adapun penelitian ini menggunakan data primer, yang selanjutnya diolah menggunakan SPSS versi 23. Analisis data dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Data Deskriptif

Menurut Sugiyono “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Dan untuk mengukur distribusi data apakah normal atau tidak dengan ukuran skewness dan kurtosis.¹⁵

¹⁴Suharsimi Arikunto., *Op. Cit.*, hlm. 158.

¹⁵Sugiyono., *Op. Cit.*, hlm. 142-143.

2. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur apa yang akan di ukurnya. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono yaitu “dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut valid sebaliknya jika korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut tidak valid”.¹⁶

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable* sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.¹⁷

4. Uji Normalitas

Menurut Nur Asnawi dan Masyhuri “Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak”. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk

¹⁶Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Press, 2009), hlm. 169-170.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 170-171.

menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorof-smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji kolmogorof-smirnov $> 0,01$ maka data berdistribusi normal. Dan jika hasil uji kolmogorof-smirnov $< 0,01$ maka data tidak berdistribusi normal.¹⁸

5. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for linearity* pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.¹⁹

6. Uji Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono “Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen”.²⁰

Dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kedua variabel dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0.

7. R square (uji R^2)

Menurut Dwi Priyatno “R square atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan koefisien determinasi”. Angka ini akan diubah ke

¹⁸*Ibid.*, hlm. 178-179.

¹⁹Nur Asnawi dan Masyhuri., *Op. Cit.*, hlm. 79.

²⁰Sugiyono., *Op. Cit.*, hlm. 204.

bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,596 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel total asset turn over dan working terhadap rentabilitas ekonomi sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.²¹ Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya:

Tabel 3.7
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat ²²

8. Uji t (uji parsial)

Menurut V. Wiratna Sujarweni “Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen”.

Ketentuan dalam uji t adalah:²³

- a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

²¹Dwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014), hlm. 156.

²²Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 226.

²³V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 161-162.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kecamatan Tapanuli Selatan

1. Sejarah Singkat PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kecamatan Tapanuli Selatan

PT. Kirana Sapta didirikan pada tanggal 27 April 1995 Nomor 85 dengan akta notaris Ny. Rukma Santi Hardjastya SH, yang terletak di Desa Panompuan Jae Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai luas wilayah \pm 5 Ha.

PT. Kirana Sapta merupakan Group dari sebuah perusahaan PT. Kirana Megatara yang beralamat Gedung The East Lt. 21, Jl. Dr. Ide Anak Agung Kav. E3-2 No. 1 (d/h Jalan Lingkar Mega Kuningan Jakarta. PT. Kirana Sapta adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet remah. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan sebagai sarana penampungan hasil produksi karet di wilayah Tapanuli Selatan sekitarnya, yang sebelumnya hasil karet rakyat langsung dibawah keluar dari wilayah Tapanuli Selatan. Dengan didirikannya perusahaan ini diharapkan akan terjadi peningkatan produksi sekaligus meningkatkan pendapatan petani serta peningkatan sumber daya manusia terutama penduduk sekitar pabrik, dengan demikian akan membantu program pemerintah dalam rangka mengentaskan kemiskinan.

2. Visi dan Misi PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola

Timur Kecamatan Tapanuli Selatan

a. Visi

Menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) di dunia (yang mempelopori bisnis tektok)

b. Misi

Memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan karet alam secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

**3. Struktur Organisasi PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan
Angkola Timur Kecamatan Tapanuli Selatan**

B. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 61 orang. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket yang disebar pada 61 karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan. Total pertanyaan angket yang disebar pada responden adalah sebanyak 20 butir pertanyaan, dimana 10 pertanyaan untuk variabel kecerdasan emosional (X) dan 10 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Penyebaran angket dilakukan dengan mekanisme yaitu peneliti langsung menemui responden. Berikut karakteristik responden dalam penelitian ini:

1. Karakteristik responden berdasarkan *shift*

Tabel 4.1
Data responden berdasarkan *Shift*

<i>Shift</i>	Frekuensi	Persentase
Pagi	21 Responden	34%
Siang	20 Responden	33%
Malam	20 Responden	33%
Total	61 Responden	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui responden *shift* pagi pada penelitian ini adalah sebanyak 34%, responden *shift* siang sebanyak 33% dan responden *shift* malam sebanyak 33%.

2. Karakteristik responden berdasarkan pembagian pekerjaan

Tabel 4.2
Data responden berdasarkan pembagian pekerjaan

Pembagian Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Milling (Penggilingan)	16 Responden	26%
Kamar Gantung Blangket (Penjemuran)	13 Responden	21%
Penurunan	17 Responden	28%
Crumb (Pemasakan Bahan Jadi)	14 Responden	23%
Dryr (Pemerataan)	1 Responden	2%
Total	61 Responden	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui responden berdasarkan pembagian pekerjaan pada penelitian ini adalah *milling* sebanyak 26%, kamar gantung blangket (penjemuran) sebanyak 21%, penurunan sebanyak 28%, *crumb* sebanyak 23%, dan *dryr* sebanyak 2%.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan_Emosional	61	27	45	37.07	3.833
Kinerja_Karyawan	61	24	43	34.69	3.990
Valid N (listwise)	61				

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Dari output di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel kecerdasan emosional jumlah (N) adalah 61, jumlah minimum 27, jumlah maximum

45, jumlah mean 37.07 dan jumlah standar deviasi 3.833. Untuk variabel kinerja karyawan jumlah (N) adalah 61, jumlah minimum 24, jumlah maximum 43, jumlah mean 34.69 dan jumlah standar deviasi 3.990.

2. Uji Validitas

Peneliti telah menyebarkan 61 angket kepada 61 responden yaitu karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan, untuk mencari validitas (kesahihan) kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dengan tingkat signifikansi 10% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,212, berikut tabel yang menunjukkan nilai signifikansi untuk masing-masing soal:

Tabel 4.4
Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No. Item Soal	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,507	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai r_{tabel} untuk $df = n-2$ $(61-2) = 59$ pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,212$	Valid
2	0,595		Valid
3	0,258		Valid
4	0,525		Valid
5	0,414		Valid
6	0,511		Valid
7	0,414		Valid
8	0,527		Valid
9	0,623		Valid
10	0,511		Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Dari uji validitas variabel kecerdasan emosional (X), dapat disimpulkan bahwa jumlah soal yang diuji untuk variabel kecerdasan emosional adalah sebanyak 10 soal, dimana soal 1 sampai dengan item soal 10 adalah valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 59$ r_{tabel} adalah 0,212.

Tabel 4.5
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item Soal	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,536	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai r_{tabel} untuk $df = n-2$ ($61-2$) = 59 pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,212$	Valid
2	0,385		Valid
3	0,663		Valid
4	0,425		Valid
5	0,438		Valid
6	0,455		Valid
7	0,439		Valid
8	0,376		Valid
9	0,511		Valid
10	0,540		Valid

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa pertanyaan item soal 1 sampai dengan item soal 10 adalah valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 59$ r_{tabel} adalah 0,212.

3. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$, nilai reliabel dari variabel kecerdasan emosioanal dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,619	10

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's Alpha* $> 0,6$. Dari hasil uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa item variabel kecerdasan emosioanal adalah reliabel dengan nilai *cronbach's Alpha* $0,619 > 0,6$.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	10

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's Alpha* > 0,6. Dari hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa item variabel kinerja karyawan adalah reliabel dengan nilai *cronbach's Alpha* 0,615 > 0,6.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 23 dengan menggunakan *Kolmogorov Simirnoov* pada taraf signifikansi 0,01. Jika nilai $Sig > 0,01$ maka distribusi data bersifat normal, dan jika $Sig < 0,01$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.78055342
Most Extreme	Absolute	.090
Differences	Positive	.082
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Dari hasil output SPSS 23 uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel kecerdasan emosional (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,200. Dengan demikian dapat dilihat bahwa

nilai signifikan $200 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan variabel kinerja karyawan pada penelitian ini berdistribusi normal.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan pada *linearity*, jika nilai signifikan *linearity* lebih kecil dari 0,05, maka ada hubungan yang linear antara variabel kecerdasan emosional (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kecerdasan_Emosional	Between Groups	(Combined)	396.036	16	24.752	1.948	.041
		Linearity	97.527	1	97.527	7.676	.008
		Deviation from Linearity	298.509	15	19.901	1.566	.124
	Within Groups		559.046	44	12.706		
	Total		955.082	60			

Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pada output Anova Tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,008. Dan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,008 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah linear.

6. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kecerdasan emosional terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.361	4.784		4.674	.000
Kecerdasan Emosional	.333	.128	.320	2.590	.012

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 22,361 dan koefisien regresi kecerdasan emosional adalah 0,333. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 22,361 + 0,333 \text{ kecerdasan emosional}$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta sebesar 22,361 artinya apabila variabel kecerdasan emosional nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya 22,361.
- Koefisien variabel kecerdasan emosional sebesar 0,333 artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,333.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen (kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.11
Hasil Uji R Squer (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.102	.087	3.812

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional
Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh nilai R sebesar 0,320, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, jika diinterpretasikan dari tabel nilai R, maka berada pada hubungan dengan interpretasi rendah. Nilai R Square sebesar 0,102 atau 10,2%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional (X) hanya memberikan kontribusi sebesar 10,2% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel kecerdasan emosional memengaruhi variabel kinerja karyawan secara parsial sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.361	4.784		4.674	.000
Kecerdasan_Emosional	.333	.128	.320	2.590	.012

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah pada SPSS Versi 23, 2018

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 3,20 sedangkan t_{tabel} diperoleh sebesar 2,391, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,20 > 2,391$) dan tingkat signifikansi

yang diperoleh adalah sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat diketahui adanya hubungan yang rendah antara kecerdasan emosional (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien R sebesar 0,320. Uji koefisien determinasi R square kecerdasan emosional mampu memengaruhi kinerja karyawan sebesar 10,2% sedangkan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka diperoleh persamaan regresi:

Kinerja karyawan = $22,361 + 0,333$ kecerdasan emosional, kecerdasan emosional menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional (X) dengan kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan semakin meningkat kecerdasan emosional (X) maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,333 satuan.

Dan berdasarkan hasil Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,20 > 2,391$) dan selisihnya 0,809 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin baik kesadaran diri dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan maka dia semakin baik hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh William Stern yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa hal salah satu di antaranya adalah kecerdasan emosional, berikut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (prestasi kerja):

1. Faktor Individu, terdiri dari; psikis (rohani) dan fisik (jasmaniah)
2. Faktor Lingkungan Kerja, terdiri dari; uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Selain itu juga penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu:

1. Herman Sulistio (Universitas Bina Darma), Palembang/2016 dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, TBK”. Hasil dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan tentang pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk.
2. Dyah Wulansari (STIE Mahardika), Surabaya/2016 dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta”. Berdasarkan hasil analisis kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Panti Rapih.
3. Putu Agus Erick Sastra Wiraman (Universitas Warmadewa), Bali/2017 dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang”. Kecerdasan

emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali.

4. Atifah Ridhawati (UIN Alauddin Makassar), Makassar/2016 dengan judul “ Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap”. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Hal ini disebabkan karena variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($21,220 > 1,679$) atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel kecerdasan emosional (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sang Hyang Seri (Persero) cabang Sidrap.

E. Keterbatasan Peneliti

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan ini terdapat beberapa keterbatasan

Keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini, yaitu keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih minim, keterbatasan waktu, tenaga, keterbatasan peneliti dalam menyebar angket karna peneliti tidak bisa menjamin kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang peneliti berikan dan mungkin responden tidak memiliki waktu yang banyak sehingga terjadi kelemahan emosional dalam mengisi kuesioner.

Walau demikian peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu berdasarkan uji R Square diperoleh nilai R sebesar 0,102 atau 10,2% hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 10,2% terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

Dasar pengambilan keputusan ini adalah t_{tabel} pada taraf signifikansi 10% dengan $DK = 61 - 2 = 59$ sehingga diperoleh t_{tabel} 2,391, sementara t_{hitung} sebesar 3,20. Berdasarkan t_{tabel} dan t_{hitung} di atas terlihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,20 > 2,391$) maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak dan artinya terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan ada beberapa saran-saran yang diberikan peneliti, yaitu:

1. Bagi lembaga sebagai tempat penelitian, peneliti menyarankan kepada PT.

Kirana Sapta Panompuan agar lebih tegas dalam mengawasi karyawannya

terhadap pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien, mengawasi pengalihan pekerjaan kepada karyawan lain. Selain itu perlu adanya perhatian terhadap keluar masuknya karyawan dan capaian target produksi. Dan pada para pegawai diharapkan agar lebih disiplin dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih diperhatikan pemilihan lokasi penelitian yang lebih baik dan pemilihan variabel yang berbeda yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti kecerdasan emosional, kinerja karyawan, sehingga dapat menambah wawasan dalam penelitian serta diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- Abu Ahmadi, *Psikologi Umum Ed. Revisi 2009*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Ahmad Mushthafa Al- Maraghi, *Terjemah Tafsir Al- Maraghi*, Semarang: Toha Putra, 1984.
- Ari Soeti dan Yani Ayu Istiqomah, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme*, Jakarta: Jurnal Universitas 17 Agustus 1945, Vol. 19 No. 2, 2016.
- Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual ESQ*, Jakarta: Arga, 2001.
- Bayu Airlangga, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, Diterjemahkan dari "Human Resource Management, Tenth Edition", oleh R. Wayne Mondy, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009.
- Diana Angelica, dkk, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan dari "Organizational Behavior" oleh Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Dwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2014.
- Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Dyah Wulansari, *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*, Surabaya: STIE Surabaya, 2016.
- Edward Tanujaya, *Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Hasil Wawancara, *Bagian Laboratorium PT. Kirana Sapta Panompuan*, (Bapak Erwin Harahap: Tgl 5 Februari 2018 Pukul 10.00 WIB).

- Hari Nugroho Kimas, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan*, Kalimantan Selatan: Jurnal Universitas Lambung Mangkurat, Vol. 4 No. 3, 2016.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, Edisi Kedua*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008.
- Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Morissan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-Maliki PRESS, 2009.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Salim Darmidi, *Bisnis: The Key Concepts*, Diterjemahkan dari "Business: The Key Concepts" oleh Mark Vernon, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Samsuddin Pulungan, *Kecerdasan Emosional*, Padang: Rios Multicipta, 2013.
- Sugeng Haryanto, dkk, *Management Skills Dalam 24 Jam*, Diterjemahkan dari "Management Skills in 24 Hours" oleh Patricia Buhler, Jakarta: Prenada, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 1993.
- Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993.

_____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.

V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Weny Oktariani, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember*, Jember: Jurnal Universitas Jember, Vol. 10 No. 2, 2016.

CURICULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : Ida Arfayani Siagian
Nim : 14 402 00065
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Padangsidempuan, 11 Mei 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak ke : 1 (satu) dari 4 bersaudara
Alamat Lengkap : Kampung Garonggang Desa Marisi Kec. Angkola Timur
Kab. Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara
Telepon/No.HP : 0813 7720 9603

ORANG TUA:

Nama Orang Tua:

Ayah : Nasrun Siagian
Ibu : Romaito Harahap
Alamat : Kampung Garonggang Desa Marisi Kec. Angkola Timur
Kab. Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Pedagang
Ibu : Pedagang

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2002-2008 : SD Negeri 200110 Padangsidempuan
Tahun 2008-2011 : MTs. Negeri Padangsidempuan
Tahun 2011-2014 : SMA Negeri 7 Padangsidempuan
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah IAIN
Padangsidempuan.
Motto Hidup : Terus melakukan kebaikan hingga akhir hayat



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan H.T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sibolang, Padangsidempuan, 22733
Telepon(0634) 22080 Faksimile(0634) 24022

Nomor : B-2017/In.14/G.6a/PP.00.9/12/2017

30 Desember 2017

Lampiran :

Perihal : *Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi*

Sapa :

Bapak:
Sudi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
Fadli, SEI., M.Sy

Tempat :

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ida Arfayani Siagian
Nim : 1440200065
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN**

Beriring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak, kami ucapkan terima kasih.
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing I

Sudi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing II

Fadli, SEI., M.Sy



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihlong, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0834) 22080 Faksimile(0834) 24622

Nomor : 6.14/111/14/G.1/PP.00.9/10/2018
Lampiran : -
Hal : Perunjukan Pembimbing Skripsi

09 Oktober 2018

Yth. Bapak,

1. Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
2. Fadi : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa, berdasarkan hasil sidang tm pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Ida Arfayani Siagian
NIM : 1440200065
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Sapti Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan: T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibolang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimil(0634) 24022

Nomor : B-714 /In.14/G/TL.00/07/2018
: Mohon Izin Riset

6 Juli 2018

PT. Kirana Saptia Panompuan
Angkola Timur Kab. Tapanuli Selatan

Tapanuli Selatan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
mengucapkan bahwa:

Nama : Ida Arfayani Siagian
NIM : 1440200065
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Sebagai Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh
Perubahan Emosional Terhadap PT. Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Saptia
Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data
yang sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.Hi., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Panempuan Jee, 20 Juli 2018

Nomor : 158/1000/07/2018
Hal : Izin Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Jalan T. Rival Nordin Kim 4,5 Sihitang
Di
Padangsidempuan

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Bapak Nomor : B-716/In 14/GI/TL.00/07/2018 tentang Izin Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa perusahaan kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Ida Arfayani Siagian
NIM : 1440200065
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAN Padangsidempuan

Untuk menyelesaikan Skripsi dengan Judul : "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panempuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan".

Demikian kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. KIRANA SAPTA


Dyanita
Manajer Kantor

KIRANA SAPTA

Jl. XI – Gunung Tua km. 26, Desa Panempuan Jee, Kec. Angkola Timur,
Kabupaten Tapanuli Selatan – Sumatera Utara 22731 – Indonesia
0826 347

Panompuan Jae, 17 September 2018

Nomor : 202/HRD/09/2018
Hal : Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Jl. T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sibitang
Di -
Padangsidempuan


Dengan hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Ida Arfayani Siagian
NIM : 1440200.65
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Benar telah melaksanakan riset di PT. Kirana Saptia Panompuan Jae Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan untuk penyelesaian Skripsi dengan judul :
'Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Saptia Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan'.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


PT. KIRANA SAPTA

Posimin
Manajer Kantor

KIRANA SAPTA

Jl. Pk. XI - Gunung Tua km. 26, Desa Panompuan Jae, Kec. Angkola Timur,
Kabupaten Tapanuli Selatan - Sumatera Utara 22733 - Indonesia
Telp. 061 226 347

Lampiran 1

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr. Responden

di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak akan mempunyai dampak negatif terhadap jabatan atau pekerjaan Bapak/Ibu saat ini, dan identitas Bapak/Ibu dirahasiakan. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.

Demikian, kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan saya, saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan Saat Ini :

Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berikan checklist (√) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pertanyaan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
 - a. Pertanyaan nomor 1-10 pilihan jawaban:
 - 1). SS = Sangat Sesuai
 - 2). S = Sesuai
 - 3). R = Ragu-ragu
 - 4). TS = Tidak Sesuai
 - 5). STS = Sangat Tidak Sesuai
 - b. Pertanyaan nomor 1-10 pilihan jawaban:
 - 1). S = Selalu
 - 2). S = Sering
 - 3). KK = Kadang kadang
 - 4). J = Jarang
 - 5). TP = Tidak Pernah

III. Daftar Pertanyaan Kuesioner

a. Angket Variabel Kecerdasan Emosional (X)

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	R	TS	ST S
1	Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa senang					
2	Saya sering merasa tidak mampu melakukan sesuatu					
3	Saya memelihara norma kejujuran					
4	Saya kurang sabar bila menghadapi orang lain					

5	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
6	Saya lebih banyak dipengaruhi perasaan takut gagal daripada harapan untuk sukses					
7	Saya mempunyai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam					
8	Saya merasa bahwa teman saya akan menjatuhkan saya					
9	Masalah-masalah pribadi saya tidak mengganggu pergaulan saya dengan orang lain.					
10	Saya merasa tertekan dan tidak banyak bicara ketika berada diantara orang banyak					

b. Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		S	S	KK	J	TP
1	Saat bekerja saya mampu mendapatkan hasil yang baik dan tepat waktu					
2	Saya sering tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik					
3	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Kadang-kadang hasil kerja saya tidak					

	sesuai/tidak baik					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Saya selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja/perusahaan					
8	Saya pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
9	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan					
10	kadang saya tidak bisa memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					

Panompuan,2018
 Responden

.....

LEMBAR VALIDASI ANGKET KECERDASAN EMOSIONAL (X)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kesadaran Diri	1,2			
Manajemen Diri	3,4			
Motivasi Diri	5,6			
Empati	7,8			
Keterampilan Sosial	9,10			

Catatan:

.....
.....

Padangsidempuan, 22 Mei 2018

Validator

H. Ali Hardana., M. Si

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN (Y)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Efektivitas dan Efisiensi	1, 2, 3			
Otoritas dan Tanggungjawab	4, 5, 6			
Disiplin	7, 8			
Inisiatif	9, 10			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 22 Mei 2018

Validator

H. Ali Hardana., M. Si

Lampiran 2

TABULASI JAWABAN ANKET VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL
(X)

No	No Soal										Total Soal
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	4	1	4	1	5	5	4	39
2	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	45
3	1	3	5	3	5	3	5	3	3	3	35
4	5	4	2	4	1	4	1	4	4	4	33
5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	34
6	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	44
7	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	32
8	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	45
9	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	40
11	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	41
12	4	5	3	4	2	3	2	5	5	3	35
13	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	34
14	4	2	5	4	3	4	3	2	2	4	35
15	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	39
16	4	1	5	4	4	3	4	1	1	3	33
17	5	3	5	3	3	2	3	3	3	2	34
18	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39
19	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	43
20	4	5	2	4	2	3	2	5	5	3	34
21	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	41
22	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	30
23	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	35
24	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
26	2	2	4	1	3	4	3	2	2	4	27
27	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
28	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	34
29	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	34
30	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	35
31	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	40
32	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
33	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	41
34	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	41
35	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	40
36	3	5	3	3	4	4	4	3	5	4	38

37	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	36
38	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	39
39	3	5	3	2	3	4	3	3	5	4	35
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
41	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
42	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	41
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
45	5	4	2	3	3	4	3	5	4	4	37
46	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	33
47	1	3	3	3	4	3	4	1	3	3	28
48	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
49	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	38
50	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	35
51	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
52	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	30
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
54	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
56	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
57	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
58	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
59	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
60	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	36
61	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38