

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TEODORE PAN GARMINDO
TASIKMALAYA**

Oleh
WANDA FAULIANY
4122.4.15.11.0115

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TEODORE PAN GARMINDO
TASIKMALAYA**

Oleh
WANDA FAULIANY
4122.4.15.11.0115

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

Poniah Juliawati, A.KS., MM.

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr.H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. CHRA.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wanda Fauliany
NIM : 4122.4.15.11.0115
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

WANDA FAULIANY
NIM : 4122.4.15.11.0115

ABSTRACT

Wanda Fauliany. 2019. The Effect of Emotional Intelligence toward The Employee's Performance (studies on PT. Pan Garmino Tasikmalaya). Scription Undergraduate Program Economic Faculty Program Study Management Universitas Winaya Mukti. Under the Guidance of Riza Faizal, S.IP.,M.M.

In this study, there are two variables: the variable X (Emotional Intelligence) and Y variables (Employee's Performance). This study was conducted to determine the emotional intelligence and employee's performance of PT. Pan Garmino Tasikmalaya, and the effect of the emotional intelligence on the employee's performance of PT. Pan Garmino Tasikmalaya.

The method used in this research is descriptive analysis method to discuss the issue how the emotional intelligence and employee's performance of PT. Pan Garmino Tasikmalaya and verification analysis to discuss the issue of how much influence the emotional intelligence and employee's performance on PT. Pan Garmino Tasikmalaya. Samples in this research are 30 employees from a total of 150 employees and taken randomly exist in PT. Pan Garmino Tasikmalaya. The sampling technique used is sample random sampling with formula by Arikunto. The data used is primary data and secondary data collected through an interview, questionnaire, and literature. The hypothesis of this study, there is an influence of the emotional intelligence and employee's performance on PT. Pan Garmino Tasikmalaya. To measure the influence of these variables used simple linear regression and coefficient of determination with help of program SPSS Version 23.

Based on the data analysis by using statistical method a simple linear regression, the value of the coefficient of determination is 2,67% with correlation coefficient of 0,516. Based on these result it can be concluded that the emotional intelligence influence to the employee's performance toward PT. Pan Garmino Tasikmalaya.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee's Performance

ABSTRAK

Wanda Fauliany. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan* (studi pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan Poniah Juliawati, S.Sos, MM

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Kecerdasan Emosional) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah bagaimana kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya dan verifikasi analisis untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya. Sampel pada penelitian ini adalah 30 karyawan dari jumlah total 150 karyawan yang ada, dan diambil secara acak yang ada pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya. Teknik sampling yang digunakan adalah *sample random sampling* dengan rumus Arikunto. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linear sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program *SPSS Versi 23*.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode statistik yaitu regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 2,67% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,516. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan naskah skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya”.

Naskah skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung. Selama penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komalasari, Ir., M.S., sebagai Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. H. Nandang Djunaedi, DRS., MM., CHRA selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Herni Suryani, SE., S.I.Kom., MM selaku Kaprodi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. Poniah Juliawati, S.Sos, MM selaku pembimbing yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Pimpinan beserta seluruh karyawan PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya yang banyak membantu memberikan kesempatan untuk

memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh dosen, staf beserta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung yang telah memberikan ilmu selama peneliti mengikuti perkuliahan.
8. Kedua orang tua saya tercinta, yang dengan penuh kesabaran dan kasih sayang telah mendidik serta mendoakan dalam setiap langkah dan usaha.
9. Keluarga tercinta yang selalu mendukung dan memberi bantuan baik moril ataupun materil.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Tasikmalaya, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL PENELITIAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
<i>ABSTRACT</i>	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	3
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	3
1.2.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan Teoritis	5
1.4.2 Kegunaan Praktis	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka	7
2.1.1 Kecerdasan Emosional	7
2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	8
2.1.1.3 Aspek Kecerdasan Emosional	9

2.1.1.4	Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	9
2.1.1.5	Indikator Kecerdasan Emosional	10
2.1.2	Kinerja Karyawan	11
2.1.2.1	Pengertian Kinerja	11
2.1.2.2	Tujuan dan Sasaran Kinerja	12
2.1.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.2.4	Penilaian Kinerja.....	14
2.1.2.5	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2.6	Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.2.7	Indikator Kinerja.....	18
2.1.3	Penelitian Terdahulu	19
2.2	Kerangka Pemikiran	21
2.3	Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	24
3.2	Operasionalisasi Variabel	25
3.3	Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1	Populasi	26
3.3.2	Sampel	26
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4.1	Sumber Data	27
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	28
3.5	Teknik Analisis Data	29
3.5.1	Uji Alat Pengumpulan Data.....	29
3.5.2	Analisis Deskriptif	31
3.5.3	Analisis Statistik	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	38
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.2	Visi dan Misi	39
4.1.3	Aspek Kegiatan Usaha	40
4.1.4	Produk PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.....	40
4.1.5	Struktur Organisasi	41
4.1.6	Uraian Pekerjaan	42
4.1.7	Profil Responden	47

4.1.8	Fasilitas yang Dimiliki	49
4.1.8.1	Fasilitas Produksi	49
4.1.8.2	Fasilitas Umum	56
4.2	Pembahasan	57
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.2.1.1	Uji Validitas	57
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	58
4.2.2	Pelaksanaan Kecerdasan Emosional pada PT. Teodore Pan Garmindo Tasikmalaya	60
4.2.3	Pelaksanaan Kinerja pada PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya	66
4.2.4	Analisis Data	71
4.2.4.1	Analisis Koefisien Korelasi	71
4.2.4.2	Koefisien Determinasi	72
4.2.4.3	Regresi Linear Sederhana	73
4.2.4.4	Uji T	74
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	75
5.2	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	20
3.1	Operasionalisasi Variabel	25
3.2	Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan positif	29
3.3	Kriteria Nilai Korelasi	33
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2	Responden Berdasarkan Unit Kerja	47
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.4	Responden Berdasarkan Umur	48
4.5	Responden Berdasarkan Lama Kerja	48
4.6	Koefisien Kecerdasan Emosional Kerja	57
4.7	Koefisien Kinerja	58
4.8	Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional	59
4.9	Uji Reliabilitas Kinerja	59
4.10	Kriteria Kecerdasan Emosional	60
4.11	Saya mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu.....	61
4.12	Saya mampu menghibur diri sendiri.....	62
4.13	Saya mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar	62
4.14	Saya memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain	63
4.15	Saya memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain.....	64
4.16	Kriteria Rekapitulasi Kecerdasan Emosional	65
4.17	Rekapitulasi Kecerdasan Emosional	65
4.18	Kriteria Kinerja	66
4.19	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya	67
4.20	Saya selalu mementingkan ketepatan waktu (hasil pekerjaan)	67
4.21	Saya memahamam <i>job description</i>	68
4.22	Saya mampu bekerjasama dengan rekan sejawat	69
4.23	Saya dapat memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan	69
4.24	Kriteria Rekapitulasi Kinerja	70
4.25	Rekapitulasi Kinerja	71
4.26	Koefisien Korelasi	72
4.27	Koefisien Determinasi	72
4.28	Regresi Linear Sederhana	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	24
4.1	Struktur Organisasi PT. Pan Garmino Tasikmalaya	41

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data
- Lampiran 4 Pedoman Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

1.5 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman manusia dituntut agar mampu mengikutinya, sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki harus di kontrol secara terus menerus. Teknologi merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia, dengan teknologi pekerjaan akan semakin ringan, namun dengan adanya teknologi yang canggih maka kondisi emosional manusia harus bisa di kontrol, sehingga tidak menimbulkan efek negatif. khususnya dalam pekerjaan, dengan emosional yang cerdas pekerjaan sulit maupun rumit akan terselesaikan dengan baik.

Manusia merupakan salah satu komponen paling penting dalam perusahaan, maka dari itu kondisi dan keadaan manusia harus dijaga secara baik-baik, maupun dari fisik dan psikisnya sehingga tercipta kecerdasan emosional. Salah satu ilmu dalam hal ini adalah manajemen sumber manusia, bagaimana cara manusia diolah menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dengan tujuan mencapai kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam produktivitas kegiatan operasi perusahaan, maka dari itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Menurut Anwar (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor yang diduga mempengaruhinya adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Kota Tasikmalaya memiliki perusahaan garmen yang sangat besar dengan teknologi yang sudah baik dalam aktivitas operasinya. Salah satu perusahaan yang berada di Cisayong yaitu Pan Brothers bangun pabrik garmen di Jl. Raya Ciawi kp. Cidadap Rt 03 Rw 05 Jatihurip Cisayong. Dengan nama PT. Theodore Pan Garmino. Pabrik garmen ini sangat mendukung dan mendorong peningkatan ekonomi masyarakat, khususnya wilayah Kecamatan Cisayong dan sekitarnya.

PT. Theodore Garmino adalah industri yang telah berkecimpung dalam bisnis pembuatan garmen sejak tahun 1998 dengan spesialisasi dalam pakaian rajutan potong dan menjahit seperti kaos polo, kaos, setelan jas, baju keringat dan fokus pasar ekspornya ke Amerika Serikat, Eropa, Kanada, Australia dan Timur Tengah. Pabrik saat ini berjalan dengan kapasitas produksi 6.000.000 pcs/tahun dengan fasilitas cetak/bordir internal dan anak perusahaan pabrik pencelupan benang. Sejak tahun 2014 perusahaan ini telah bergabung dengan salah satu grup manufaktur garmen terbesar di Asia, PT. Pan Brother Tbk dan grup. Nama perusahaan berubah menjadi PT. Theodore Pan Garmino. Proyek pertama perusahaan patungan baru ini adalah membangun fasilitas produksi baru yang canggih di wilayah Southem Jawa Barat dengan kapasitas produksi 12.000.000 pcs / tahun berjalan pada tahun 2019.

Permasalahan yang muncul adalah dari aktivitas kerja karyawan yang mengandalkan mesin, dimana mesin merupakan sebuah alat yang bisa kapan saja ada gangguan. Kondisi emosional karyawan sangatlah penting, karyawan harus mampu memiliki kecerdasan emosional dalam menghadapi segala gangguan teknis. Dalam praktiknya mengenai kinerja karyawan banyak sekali karyawan yang human error, misalnya disebabkan karena lelah atau keadaan emosional dari luar maupun dalam perusahaan yang menyebabkan terjadinya kesalahan dalam proses produksi. Selain itu dengan banyaknya karyawan dengan karakter yang berbeda dan menyatu dalam satu ruangan karyawan seringkali adanya pertikaian atau perselisihan yang mampu mengganggu terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEODORE PAN GARMINDO TASIKMALAYA”**.

1.6 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.6.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang memiliki kondisi emosional yang kurang baik dalam menghadapi masalah;
2. Pihak perusahaan melihat adanya karyawan yang berselisih, karena kurangnya kontrol emosional;

3. Masih adanya karyawan yang kurang menguasai pekerjaan dikarenakan kondisi emosional yang tidak terkontrol, sehingga terjadi banyak kesalahan atau *human error* yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.6.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kecerdasan emosional karyawan pada PT. Theodore Pan Garmindo?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Theodore Pan Garmindo?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Theodore Pan Garmindo?

1.7 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi kecerdasan emosional karyawan pada PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya.

1.8 Kegunaan Penelitian

1.8.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Universitas Winaya Mukti Bandung

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Dapat menjadi bahan referensi bagi penulis-penulis lainnya yang membutuhkan ketika sedang melakukan penelitian dalam bidang yang sama khususnya mahasiswa Universitas Winaya Mukti.

3. Bagi PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya

Dapat memberikan wawasan kepada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

1.8.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Dapat menjadi ide agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manapun terutama untuk mahasiswa Universitas Winaya Mukti yang akan menjalankan skripsi.

3. Bagi PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

Menjadi bahan referensi dan catatan bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.6 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecendrungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosional adalah kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Menurut Purwa (2012:160) adalah:

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

Menurut Salovey, Mayer (1999) dalam Wulan (2011:14) adalah:

“Kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dan perasaannya sendiri di samping mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya, sertamenggunakan perasaannya dalam berpikir dan bertindak laku”.

Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian.

2.1.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:267), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, diantaranya adalah:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Pristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga yang akan mempengaruhi kondisi emosional pekerja.

2.1.1.8 Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2010:5) adalah sebagai berikut:

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

Maka dapat disimpulkan bahwa aspek kecerdasan emosional merupakan aspek kecakapan pribadi yang merupakan kemampuan pekerja dalam mengelola emosional dirinya, kecakapan sosial yaitu kemampuan pekerja dalam menjalin hubungan baik dengan antar karyawan, keterampilan sosial adalah memberikan respon tanggapan dari sikap dan tingkah laku orang lain.

2.1.1.9 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Fabiola (2005) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana hal ini sama seperti pemaparan penelitian diatas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hardiat (2016) (Studi pada Karyawan Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor kota Yogyakarta), dalam penelitiannya ia mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mampu mengontrol keadaan psikologis karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.1.10 Indikator Kecerdasan Emosional

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

1. Kesadaran diri

Yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Pengaturan diri

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

3. Motivasi

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

4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*)

Yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan sosial

Yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.3.2.1 Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2013:260) adalah :

“Sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Pengertian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2014:269) adalah : “Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Pengertian kinerja menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2012:270) adalah : “Hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau

kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan pihak perusahaan dalam hubungannya dengan karyawan dalam menciptakan hubungan yang baik, sehingga tercipta produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

2.3.2.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja,
2. Meningkatkan motivasi kerja,
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini,
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan,
5. Pemberian imbalan yang sesuai,
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya,
7. Pengembangan SDM,
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif,

9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik,
10. Untuk memperoleh umpan balik dari pegawai,
11. Pemutusan hubungan kerja,
12. Memperkuat hubungan antar pegawai,
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.3.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar (2010:68), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, yang dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan keterampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan apapun bisa dikerjakan dengan tepat waktu.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan

kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.3.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Irham (2013:67) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Irham (2013:67) mengemukakan tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci, meliputi:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya,
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar,
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Untuk melakukan sesuatu penilaian kerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Griffin (2013:68) bahwa, ada dua kategori dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi diantaranya adalah:

1. Metode objektif (*objective methods*)

Menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banayak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

2. Metode pertimbangan (*judgemental methods*)

Metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking memiliki kelemahan yaitu jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik.

2.3.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik tujuan dari evaluasi sebagaimana dikemukakan oleh Anwar (2010:68) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau memutuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.3.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2013:263), manfaat dari penilaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan lain sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.3.2.7 Indikator Kinerja

Menurut Anwar (2010:68) kinerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, oleh kebijakan organisasi atau perusahaan, maka biasanya dapat dapat

diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apapun yang diberikan oleh pihak organisasi atau perusahaan terkait.

- a. Tingkat tanggung jawab.
- b. Tingkat ketelitian.
- c. Tingkat keterampilan.
- d. Tingkat keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai.

- a. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja.
- b. Tingkat efisiensi dan efektivitas kerja.
- c. Tingkat pencapaian target.

3. Konsistensi pegawai

Ketetapan karyawan dalam menjalankan *job description* sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan.

- a. Tingkat pemahaman *job description*
- b. Tingkat pengetahuan pegawai

4. Kerjasama

Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

- a. Tingkat kerjasama bawahan dan atasan,
 - b. Tingkat kerjasama dengan rekan sejawat.
5. Sikap pegawai

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman mencerminkan tingkat kreatifitas pegawai.

2.3.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa kajian pustaka sebagai landasan berfikir, yang mana kajian pustaka yang penulis gunakan adalah beberapa hasil penelitian orang lain sebagai pendukung suatu penelitian, sehingga memperkuat penelitian. Berikut merupakan tabel mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(5)
Rani Setianingrum (2016)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana	Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
Bambang Suryono (2013)	Remunerasi, pelatihan, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja auditor	Menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana	Terdapat pengaruh Remunerasi, pelatihan, kecerdasan

	direktorat jendral pajak		emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja auditor
Cahyo Tri Wibowo (2015)	Analisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia	Menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana	Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kinerja karyawan
Hardiat (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan marketing PT. Nasmoco Bahana motor Kota Yogyakarta	Menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana	Terdapat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan
Slimy Amilia (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung	Menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana	Terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Dari tabel penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Sebuah perusahaan pasti ingin setiap tujuannya dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Agar semua dapat tercapai diperlukan sumber daya yang handal dan berkualitas, hal ini harus didukung dengan memaksimalkan kemampuan emosional karyawan dengan tepat sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri,
2. Pengaturan diri,
3. Motivasi,
4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*),
5. Keterampilan sosial.

Menurut Anwar (2010:67) kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun Indikator kinerja menurut Anwar (2010:68) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Konsistensi pegawai.
4. Kerjasama.
5. Sikap pegawai.

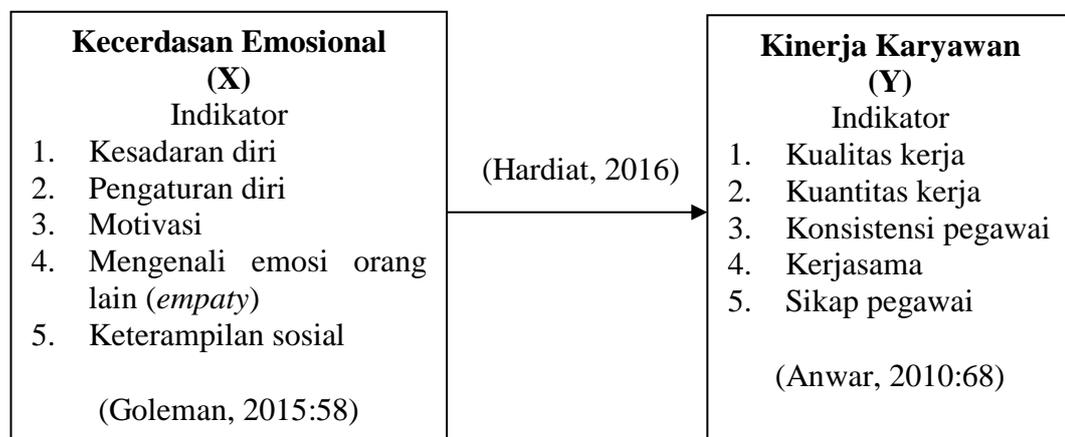
Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis dalam Fabiola (2005:26) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan

emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Penelitian Fabiola (2005:27) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana hal ini sama seperti pemaparan penelitian yang diatas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hardiat (2016) (Studi pada karyawan marketing PT. Nasmoco Bahana motor kota Yogyakarta dalam penelitiannya ia mengatakan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu pihak perusahaan khususnya manajemen SDM harus mampu menciptakan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga tercipta kecerdasan emosional yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari kerangka pemikiran di bawah, sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134) bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah “Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.6 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2015:2), adalah: “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam pemecahan masalah yang ada pada suatu penelitian diperlukan penyelidikan yang hati-hati, teratur dan terus-menerus, sedangkan untuk mengetahui bagaimana seharusnya langkah penelitian dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian.

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Metode deskriptif menurut Ibrahim (2015:59), adalah: “Penelitian yang dimaksudkan untuk melukiskan, menggambarkan atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagaimana apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi”.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*. *Survey explanatory* menurut Umar (2009:46) adalah:

“Suatu metode yang berguna untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, selain itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berupa kuisisioner yang nantinya diolah menjadi nilai sebagai pengukurannya selanjutnya dianalisis melalui regresi sederhana, alasan memakai metode ini adalah ingin mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen.

3.7 Operasionalisasi Variabel

Mengenai operasionalisasi variabel di atas, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Kecerdasan Emosional (X)	Kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.	Kesadaran diri	- Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu.	O R D I N A L
		Pengaturan diri	- Menghibur diri sendiri dan melepas kecemasan	
		Motivasi	- Mengendalikan dorongan hati	
		Mengenali emosi orang lain	- Memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain	
		Keterampilan sosial	- Keterampilan mengelola emosi orang lain	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja (<i>output</i>) kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari PT. Theodore Pan Garmindo	- Kualitas kerja	- Tanggung jawab atas hasil pekerjaan.	O R D I N A L
		- Kuantitas kerja	- Ketepatan waktu (hasil pekerjaan)	
		- Konsistensi pegawai	- Pemahaman <i>job description</i>	
		- Kerjasama	- Kerjasama dengan rekan sejawat	
		- Sikap pegawai	- Kreatifitas pegawai	

3.8 Populasi dan Sampel

3.8.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tak terhingga yaitu populasi yang tidak dibatasi oleh sumber data kuantitatif, oleh karena itu besarnya tidak terhingga (Bungin 2009:99). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya, dengan jumlah karyawan sebanyak 150 orang.

3.8.2 Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya, penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Menurut Arikunto (2008:116) penentuan pengambilan sampel yaitu apabila kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, dikarenakan populasi pada penelitian ini berjumlah 150 orang, maka jumlah sampel ditentukan sebanyak 20% dari jumlah populasi yakni menjadi 30 orang.

3.9 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.9.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2009:137).

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2009:137). Data yang diperoleh dari lapangan dari karyawan PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2009:137).

3.9.2 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara Tanya jawaban secara langsung mengenai masalah yang diteliti dengan pihak perusahaan baik menggunakan daftar pertanyaan yang disiapkan pada saat wawancara berlangsung.

2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data primer berhubungan dengan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan

beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya. (Singarimbun dan Effendi, 2008:84).

3. Studi Dokumentasi

Yaitu data atau informasi yang didokumentasikan oleh PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya. Data berupa dokumen tentang gambaran umum usaha dan produknya.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Uji Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis atas kedua variabel tersebut dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan, dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden, bentuk jawaban bernostrasi / huruf SS, S, TAP, TS, dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

Skor tersebut didasarkan skala ordinal dengan pernyataan terstruktur sehingga akan mendekati harapan jawaban akan semakin tinggi nilai skor (Sofian Masri 2008:111).

Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	C	Cukup
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Dalam penelitian ini dilakukan dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reabilitas, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Suliyanto, 2009:47). Pengujian validitas data dilakukan pada setiap butir pertanyaan (kuesioner), apakah valid atau tidak valid. Instrumen penelitian yang valid berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

N = jumlah responden

X = skor per item pertanyaan

Y = skor total

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas data, kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas data. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisa data/instrumen penelitian, berupa butir-butir pernyataan (kuesioner), apakah reliabel atau tidak reliabel. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data ini menggunakan *Cronbach Alpha*.

Instrumen penelitian yang *reliable* berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir pernyataan (kuesioner) dengan melihat nilai r (*alpha*) pada tabel reliabilitas data.

Pengujian reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Sedangkan untuk menghitung dan dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- \sum_b^2 = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians total

Untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan validitas dan reliabilitas data yang dilakukan dalam penelitian tugas akhir ini.

3.10.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari penelitian, maka akan dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi sederhana. Untuk kelengkapan analisis dalam penelitian ini maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Melakukan skala pengukuran dengan presentase dan *skorsing*, dengan menggunakan rumus Sugiyono (2007:152) sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai tertinggi dari keseluruhan indikator maka dapat ditentukan interval perinciannya, sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI = Nilai jenjang interval adalah interval untuk menentukan tinggi sekali tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, suatu variabel.

3.10.3 Analisis Statistik

1. Analisis Korelasi Sederhana

Apabila kita mempunyai dua variabel sebut saja variabel X dan variabel Y yang ingin mengetahui eratnya hubungan atau pengaruh antara dua variabel dengan syarat variabel tersebut harus berskala minimal interval dengan syarat utama adalah sampelnya berdistribusi normal, maka untuk analisisnya dapat digunakan analisis korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2013:231):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dari rumus diatas dapat diketahui tingkat keeratan hubungan variabel X dengan variabel Y. Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 < r < +1$.

- a. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali sehingga tidak mungkin ada pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.
- b. Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
- c. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

Tanda positif (+) dan negatif (-) pada koefisien korelasi memiliki arti yang khas. Bila r positif, maka korelasi antara dua variabel bersifat searah. Kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel independen terjadi bersama-sama dengan kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel dependen. Sebaliknya, bila r negatif kenaikan nilai-nilai variabel independen terjadi bersama-sama penurunan nilai variabel dependen atau sebaliknya. Keeratan hubungan tersebut dalam bentuk tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Kriteria Nilai Korelasi

$-1 \leq r \leq +1$	Tingkat Keeratan
0,80 – 1,00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0,60 – 0,79	Korelasi kuat
0,40 – 0,59	Korelasi sedang
0,20 – 0,39	Korelasi rendah
0,00 – 0,19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : (Sugiono, 2013:231)

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat bentuk pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara model matematis. Dari model dapat dilakukan pengujian untuk melihat apakah ada pengaruh signifikan dari pelaksanaan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Model regresi linear sederhana (Sugiyono, 2013:260) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Analisis regresi sederhana merupakan salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, jika arahnya positif artinya x mampu meningkatkan Y, sebaliknya jika arahnya negatif artinya x menurunkan Y. Alat analisis ini juga mampu dijadikan alat peramalan kedepannya, apakah perusahaan harus meningkatkan x atau menurunkan dalam pengambilan keputusan.

Model regresi taksiran dengan perhitungan metode kuadrat terkecil

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai Taksiran Perbaikan Kinerja Karyawan

X = Kecerdasan Emosional

a = Koefisien Intercept yang menyatakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y untuk $X = 0$. Koefisien Intercept diinterpretasikan sebagai nilai rata-rata Y apabila $X = 0$.

b = Koefisien regresi antara Y atas X yang menyatakan besarnya perubahan nilai rata-rata Y apabila X berubah satu unit.

Nilai a dan b diperoleh melalui metode kuadrat terkecil (*Least Square Methode*) dengan syarat bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan Metode kuadrat terkecil, didapat rumus untuk masing-masing nilai parameter regresi a dan b (Sugiyono, 2013:262).

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah didapat persamaan regresi taksiran yaitu $\hat{Y} = a + bX$ maka kita harus melakukan pengujian terhadap koefisien regresinya (b) untuk mengetahui apakah pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y signifikan berarti atau tidak.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini berkisar antara 0 dan 1, semakin besar nilai koefisien determinasi, maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya semakin besar, rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Ghozali 2010:87).

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Dimana r merupakan koefisien korelasi, Sugiyono (2013:231).

Dengan kriteria:

$r^2 = 1$, berarti terdapat kesamaan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

$r^2 = 0$, berarti tidak ada variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan tidak ada hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya.

4. Uji Parsial (t-test)

Data yang digunakan untuk menguji konseptual yang dikemukakan dalam suatu penelitian merupakan data yang berasal dari suatu sampel berukuran (n), maka harus diuji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan Uji-t (Sugiono, 2013:230):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Pada akhirnya nilai t hitung yang dapat dibandingkan dengan t tabel dengan $= n - 2$, dan kriteria penolakannya adalah tolak H_0 apabila t hitung t tabel. Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak maka digunakan model uji statistik t yang mengukur pengaruh kecerdasan emosional secara keseluruhan terhadap perbaikan kinerja karyawan. Untuk menentukan nilai t hitung tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dan $= n - 2$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Theodore Pan Garmino adalah perusahaan industri yang bergerak di bidang pembuatan garmen sejak tahun 1998 dengan spesialisasi dalam pakaian rajutan potong dan menjahit seperti kaos, setelan jas, baju keringat dan fokus pasar ekspornya ke Amerika Serikat, Eropa, Kanada, Australia dan Timur Tengah.

Salah satu perusahaan yang berada di Cisayong yaitu Pan Brothers yang beralamat di Jl. Raya Ciawi kp. Cidadap Rt 03 Rw 05 Jatihurip Cisayong dengan nama PT. Theodore Pan Garmino ini sangat mendukung dan mendorong peningkatan ekonomi masyarakat, khususnya wilayah kecamatan Cisayong dan sekitarnya.

Pabrik saat ini berjalan dengan kapasitas produksi 6.000.000 pcs/tahun dengan fasilitas cetak/bordir internal dan anak perusahaan pabrik pencelupan benang. Sejak tahun 2014 perusahaan ini telah bergabung dengan salah satu grup manufaktur garmen terbesar di Asia, PT. Pan Brother Tbk dan grup. Nama perusahaan berubah menjadi PT. Theodore Pan Garmino. Proyek pertama perusahaan baru ini adalah membangun fasilitas produksi baru yang canggih di wilayah Jawa Barat dengan kapasitas produksi 12.000.000 pcs/tahun berjalan pada tahun 2019.

Visi dan Misi

Visi:

Menjadi perusahaan pakaian yang terpadu dan mendunia.

Misi:

1. Meningkatkan kinerja dan produk perseroan dengan menerapkan keahlian manajemen yang terbaik secara terus menerus.
2. Menciptakan peluang yang terbaik bagi para karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal.
3. Meningkatkan secara maksimal nilai investasi para pemegang saham dan memberikan kesempatan yang menarik.
4. Meningkatkan tata kelola perseroan yang baik dan senantiasa berusaha mencapai yang terbaik.
5. Memanfaatkan sumber-daya keuangan secara efisien.
6. Menjadi pemimpin di bidang penyuplai *apparel* serta memasok produk-produk bermutu.
7. Menjadi pemimpin di bidang penyuplai *apparel* dengan memaksimalkan kepuasan pelanggan.
8. Menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta ramah lingkungan.
9. Memberikan kontribusi aktif untuk pembangunan perekonomian Indonesia.

4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha

PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tekstil yang produksi utamanya berupa pakaian dan beberapa variannya. Perkembangan perusahaan ini semakin bagus dan terus meningkat dari tahun ke tahun. Produk utama buatan perusahaan ini antara lain pakaian rajutan, pakaian tenunan dan jaket tenunan.

Produk buatan PT. Theodore Pan Garmino tidak hanya melayani konsumen dari pasaran dalam negeri saja, namun produk buaatannya telah menembus pasar internasional dengan mengekspor ke beberapa negara di luar negeri. Beberapa negara tujuan ekspor perusahaan ini di antaranya Amerika Serikat, Eropa, Kanada, Jepang, Australia dan beberapa negara lainnya.

4.1.3 Produk PT. Theodore Pan Garmino

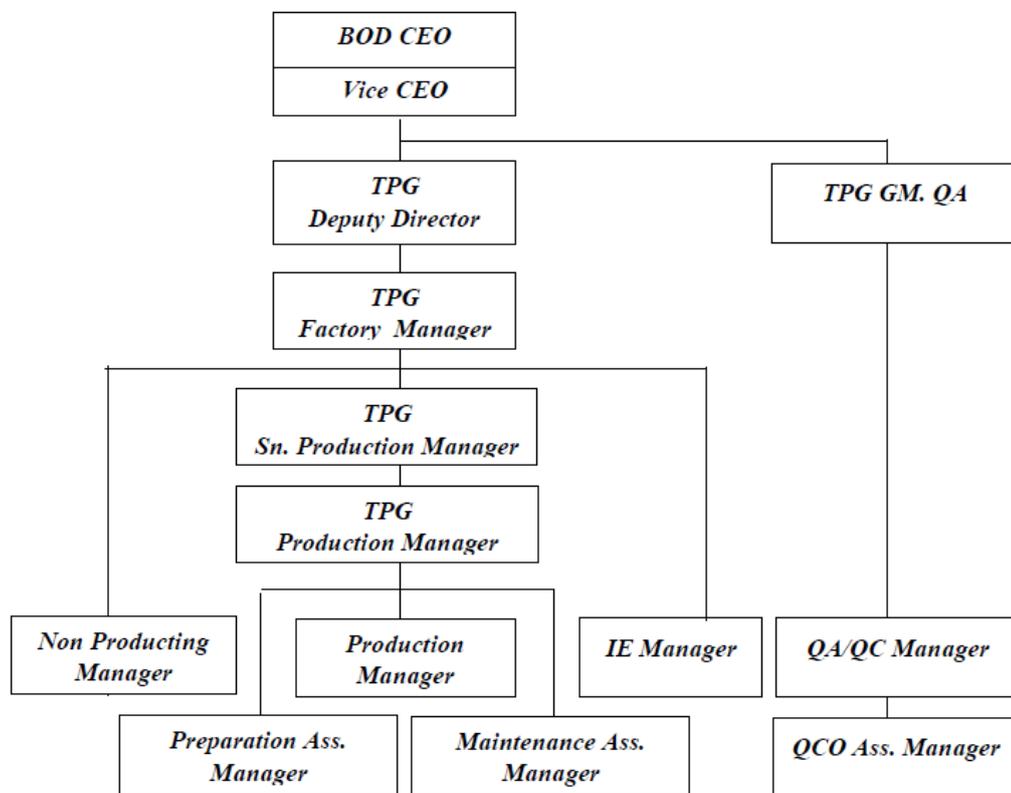
Hasil produksi PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya berupa berbagai macam pakaian jadi seperti *polo shirt*, *golf shirt*, *track suit*, *sweat shirt*, dan *pants* menggunakan bahan seperti *single jersey*, *pique*, *fiece in cotton*, *polyester*, dan lain-lain. Untuk produk bagi wanita seperti *short pants*, *casual pants*, dan *dress shirt* menggunakan bahan seperti *poplin*, *twil*, *dubby*, dan sebagainya. Sedangkan untuk produksi jaket seperti *jacket*, *coat*, *ski jacket*, *down jacket*, *truck suit*, *travel pants*, dan lain-lain menggunakan bahan *nylon*, *polyester*, *micro fiber*, dan lainnya.

PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya berorientasi 100% ekspor, dan merupakan pemasok untuk *Calvin Klein*, *New York & Co*, *Nautica*, *Liz Claiborne*, *Perry Ellis*, *Marks dan Spencer*, *Aborcombie & Fitch*, *Lana Bryant*, *Nike*, *Adidas*,

Reebok, The North Face, Champion, Bonfire, Salomon, Sprayway, Hugo Boss, Victoria Secret, Wilson Sporting Goods, dan lain-lain.

4.1.4 Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi yang ada pada PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya

4.1.6 Uraian Pekerjaan

1. CEO

- a. Merencanakan, mengelola, dan menganalisis segala aktivitas fungsional bisnis seperti operasional, sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran.
- b. Merencanakan dan mengelola proses penganggaran, lalu mengamati dan menganalisis apabila ada kejanggaran dalam prakteknya.
- c. Mengelola perusahaan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan dengan keefektifan dan biaya seefisien mungkin.
- d. Merencanakan dan mengelola kinerja pada sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang berkompeten teridentifikasi dan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan.
- e. Merencanakan, mengelola, dan mengeksekusi perencanaan strategi bisnis atau korporat baik untuk jangka waktu menengah maupun panjang dengan mengacu pada visi dan misi perusahaan.
- f. Mengidentifikasi dan meningkatkan performa operasional perusahaan dengan cara memotivasi berbagai divisi di perusahaan dan fakta baik yang telah menjadi jejak rekam (*record*) perusahaan maupun analisis terhadap berbagai faktor lingkungan bisnis.

- g. Menjaga *sustainability* keunggulan kompetitif perusahaan dan meningkatkan kompetensi utama perusahaan dan mengimplementasikannya.
- h. Menganalisis dan mengambil langkah paling prioritas bagi alokasi sumber daya dan penganggaran perusahaan.
- i. Membuat kebijakan, prosedur, dan standar pada organisasi perusahaan.
- j. Menganalisis segala masalah dalam perusahaan dan mengkoordinasikan manajemen puncak dalam menyelesaikan masalah tersebut secara efektif dan efisien.
- k. Membuat keputusan strategis dalam hal integrasi, divestasi, investasi, aliansi, dan *joint venture*.

2. *Deputy director*

- a. Mengelola dan bertanggungjawab terhadap semua aset, sumberdaya dan keuangan organisasi.
- b. Membuat rencana strategis dan pengembangan organisasi untuk keberlangsungan operasional organisasi.
- c. Memastikan keseluruhan organisasi berjalan dengan baik dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan perhimpunan.
- d. Membina, mengarahkan, mengkoordinir dan mengawasi semua karyawan yang bekedudukan langsung di bawahnya untuk bisa

menjalankan pekerjaan sesuai bidang tugas masing-masing dan *Job Desc/SOP* yang ditentukan perhimpunan.

- e. Memastikan semua prosedur dan kebijakan perhimpunan berjalan sesuai yang telah ditetapkan.

3. *General Manager Quality Control*

- a. Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
- b. Bertanggung jawab untuk memantau, menganalisis, meneliti, menguji suatu produk.
- c. Memverifikasi kualitas produk
- d. Bertanggung jawab memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
- e. Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar.
- f. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.
- g. Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.
- h. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang.

4. *Factory Manager*

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.

- c. Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer.
- d. Menentukan standar kontrol kualitas.
- e. Mengawasi proses produksi.
- f. Me re-negosiasi rentang waktu atau jadwal yang diperlukan.
- g. Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian.
- h. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.
- i. Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staf penjualan.
- j. Mengawasi pekerjaan staf junior.

5. *Assistant Manager Quality Control*

- a. Bertanggungjawab terhadap aktivitas kerja *QC* dan membuat laporan hasil pekerjaannya.
- b. Membuat laporan *QC* sesuai format standar perusahaan.
- c. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kalibrasi peralatan ukur.
- d. Bertanggungjawab untuk membuat *Manufacturing Data Record (MDR)*.
- e. Mematuhi ketentuan dan standar sistem manajemen mutu dan sistim manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

6. *Manager*

- a. Mempertahankan staf dengan merekrut, memilih, mengorientasi, dan melakukan pelatihan karyawan, menjaga lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tertib.
- b. Menyelesaikan dan mengevaluasi kinerja staf dengan berkomunikasi, perencanaan, monitoring, dan menilai hasil pekerjaan.
- c. Melakukan *coaching*, konseling, dan mendisiplinkan karyawan, mengembangkan, mengkoordinasikan sistem, kebijakan, prosedur, dan standar produktivitas.
- d. Menetapkan tujuan strategis dengan mengumpulkan bidang bisnis yang bersangkutan, keuangan, layanan, dan informasi.
- e. Mengidentifikasi dan mengevaluasi *tren*, memilih tindakan, mendefinisikan tujuan dan mengevaluasi hasil.
- f. Menyelesaikan tujuan keuangan dengan perencanaan kebutuhan, mempersiapkan anggaran tahunan, pengeluaran, menganalisis varians dan memulai tindakan korektif.
- g. Mempertahankan pengetahuan profesional dan teknis dengan menghadiri *workshop* pelatihan, meninjau publikasi profesional, membangun jaringan pribadi, *benchmarking*, berpartisipasi dalam sosial bermasyarakat secara profesional.

- h. Pengambilan keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian dan pelaporan.

4.1.7 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden yang terdiri dari kelamin, unit kerja, pendidikan, umur, dan lama kerja.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	22 orang
2.	Perempuan	8 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa sebanyak 22 orang responden laki-laki dan sisanya sebanyak 8 orang adalah responden perempuan.

Tabel 4.2

Komposisi Responden Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Produksi	12 orang
2.	<i>Non</i> Produksi	18 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa karyawan bagian produksi sebanyak 12 orang dan bagian *non* produksi sebanyak 18 orang.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	SMA	2 orang
2.	D3	8 orang
3.	S1	20 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang, lulusan D3 sebanyak 8 orang dan sisanya lulusan S1 sebanyak 20 orang.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah
1.	> 20 tahun	18 orang
2.	> 30 tahun	7 orang
3.	> 40 tahun	5 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur lebih dari 20 tahun sebanyak 18 orang, lebih dari 30 tahun sebanyak 7 orang, dan lebih dari 40 sebanyak 5 orang.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah
1.	> 1 tahun	10 orang
2.	> 5 tahun	16 orang
3.	> 10 tahun	4 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 10 orang, lebih dari 5 tahun sebanyak 16 orang, dan lebih dari 10 orang sebanyak 4 orang.

4.1.8 Fasilitas yang Dimiliki

Fasilitas yang tersedia di PT. Pan Garmino Tasikmalaya merupakan penyediaan perlengkapan fisik yang bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan aktivitas karyawan ataupun pekerja dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka.

4.1.8.1 Fasilitas Produksi

PT. Pan Garmino Tasikmalaya didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai dan mendukung berjalannya proses produksi perusahaan. Fasilitas produksi digunakan sebagai penunjang proses produksi di PT. Pan Garmino Tasikmalaya

a. Intellocut

Intellocut merupakan *software* yang khusus digunakan oleh pabrik-pabrik *garment* untuk membantu dalam bidang pemotongan

kain. *Software* ini akan memberikan pola potongan-potongan yang paling efisien pada lembaran kain sehingga kain perca yang dihasilkan sedikit mungkin.

b. Warehouse

a) *Forklift*

Forklift yang kami temui berada di warehouse material, *Forklift* ini digunakan oleh para operator untuk memindahkan *fabric* yang tiba dari *supplier* ke rak. Rak yang ada pada *warehouse* tingginya bisa mencapai 5 meter, sehingga untuk menjangkaunya digunakan *forklift*.

b) *Handlift*

Handlift digunakan untuk mengangkat *material garment* dan memindahkannya ke tempat lain. Perbedaan *handlift* dengan *forklift* yaitu jika pada *handlift* tidak mampu mengangkat barang ke tempat yang tinggi dan masih manual atau menggunakan tenaga manusia sedangkan *forklift* merupakan alat yang *semi-automated*.

c) Rak

Rak yang digunakan pada *warehouse material/finished good* merupakan rak dari kerangka besi yang tingginya mencapai 5 meter dan diberi celah setinggi 1.5 meter untuk menempatkan *material/finished good*.

d) *Pallet*

Pallet digunakan untuk meletakkan WIP atau material agar tidak bersentuhan langsung dengan lantai pabrik sehingga material terjaga kebersihannya dan tidak terkontaminasi baik dari warna maupun kualitasnya.

e) *Metal detector*

Mesin *metal detector* digunakan untuk mengecek apakah pada garment, *fabric*, *accessories* terdapat kandungan logam yang melebihi toleransi dan dapat membahayakan konsumen.

f) Alat pemotong *waist band*

Waist Band merupakan *accessories* sejenis tali yang digunakan untuk membentuk sabuk pada celana panjang maupun pendek. Mesin pemotong *Waist Band* ini berfungsi untuk membagi *waist band* tersebut dari yang berupa gulungan hingga menjadi potongan-potongan yang disesuaikan untuk kebutuhan produksi celana tersebut.

g) Mesin penggulung benang

Mesin gulung benang digunakan untuk mengisi gulungan benang yang sudah kosong, pipa benang yang kosong dari departemen sewing akan dikembalikan ke departemen *warehouse* untuk diisi benang.

h) Mesin inspeksi

Dalam melakukan inspeksi *fabric*, operator dibantu sebuah mesin untuk mempercepat proses pengecekan *fabric*. Mesin ini akan membantu operator dalam membuka gulungan dan menarik *fabric* perlahan-lahan menjadi gulungan lagi setelah operator selesai mengecek *fabric*. Mesin ini dilengkapi dengan lampu *LED* yang cukup terang untuk membantu penglihatan operator dalam mengecek *fabric*.

i) Mesin *relax* kain elastis

Untuk kain yang bertekstur elastis atau mudah “melar” maka kain tersebut harus di *relax*, maksud dari proses *relax* kain ini adalah gelar kain yang berasal dari gulungan kain dan mendiamkan gelaran kain tersebut selama $\pm 2 \times 24$ jam. Fungsi dari *relax* kain ini untuk membuat kain elastis tersebut agar tidak mengerut pada saat proses-proses produksi selanjutnya

c. **Cutting Departement**

a) Rak

Berbeda dengan rak yang berada di departemen *warehouse*, rak pada departemen *cutting* berfungsi untuk menyimpan panel atau potonganpotongan kain. Rak ini memiliki tinggi ± 2 meter dengan sekat untuk memisahkan jenis-jenis potongan kain, warna dan jenis bahan.

b) Mesin gelar kain

Mesin gelar kain ini berfungsi hampir sama dengan mesin relax kain pada departemen warehouse, namun yang membedakan adalah mesin gelar kain ini akan membuka gulungan kain dan menyusun kain gelaran kain secara bertumpuk-tumpuk sebelum kain tersebut dipotong oleh mesin pemotong kain.

c) Mesin pemotong kain

Mesin pemotong kain yang digunakan ada dua jenis, yaitu mesin pemotong otomatis dan mesin pemotong manual. Mesin pemotong otomatis telah terintegrasi dengan *software intellocut* sehingga prosesnya sesuai dengan perintah yang diinputkan pada *software* tersebut. Sedangkan untuk mesin pemotong manual menggunakan tenaga manusia untuk mengoperasikannya, mata pisau yang sangat tajam mengharuskan operator menggunakan APD berupa sarung tangan besi untuk melindungi tangan dari gesekan pisau agar tidak melukai tangan.

d) Sarung tangan besi

Sarung tangan besi digunakan untuk melindungi tangan dari gesekan pisau agar tidak melukai tangan operator saat menggunakan mesin pemotong kain.

e) Mesin *CNC* untuk membuat *pattern*

Mesin ini merupakan mesin *CNC* yang *semi-automated* mesin ini berfungsi membuat pola sesuai dengan cetakan *acrylic* yang ada, mesin ini digunakan untuk mencetak pola pada produksi *winter skirt*.

f) Mesin bobok kantong

Mesin bobok kantong merupakan mesin yang digunakan untuk membuat kantong dalam pada celana pendek atau panjang yang akan diproduksi.

g) Mesin *fushing*

Mesin ini digunakan untuk membuat panel berongga yang biasanya diletakkan pada pinggang untuk diisi karet atau *waist band*.

h) *Sticker tools*

Alat ini digunakan untuk memberikan sticker yang berisikan nomor panel sesuai dengan kartu produksi yang diterima operator dan nomor urutan pemotongan panel.

i) *Marker*

Alat ini digunakan untuk memberi tanda bagian-bagian mana yang harus dipotong, alat ini berupa gambar pola.

d. Sewing Departement

a) Mesin jahit

Pada departemen *sewing* terdapat ± 40 mesin jahit pada setiap *line* produksi. Setiap 1 mesin jahit di *handle* oleh 1 operator jahit.

b) Mesin obras

Pada departemen *sewing* terdapat ± 10 mesin obras pada setiap *line* produksi. Setiap 1 mesin obras di tangani oleh 1 operator obras.

c) Cekris

Cekris merupakan alat yang digunakan untuk memotong benang.

d) *Steam*

Mesin *steam* merupakan setrika uap yang digunakan untuk membentuk lipatan-lipatan pada garment atau panel menjadi lebih tegas dan permukaan lebih halus.

e. ***Packing***

a) *Dry room*

Dry Room merupakan sebuah ruangan yang terjaga kelembabannya dan berada pada suhu ruangan 25°C yang diatur dengan menggunakan *Air Conditioner (AC)*. *Dry Room* digunakan untuk mengeringkan garment atau menjaga kelembaban garment sehingga terhindar dari jamur dan penyusutan.

b) *Metal detector*

Mesin *metal detector* digunakan untuk mengecek apakah garment tersebut mengandung kadar logam yang melebihi toleransi dan dapat membahayakan konsumen.

c) *Hand held*

Hand held merupakan alat yang digunakan untuk mendeteksi logam apabila terdapat garment yang terdeteksi memiliki kadar logam pada metal detector. Mesin ini dioperasikan secara manual.

d) Mesin jahit

Pada departemen packing mesin jahit digunakan untuk menjahit *price tag* dan *waist tag* sesuai dengan ukuran dan destinasi dari masing-masing produk.

Berikut adalah daftar saran-sarana pendukung PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya yaitu:

1. Gedung hotel.
2. Fasilitas transportasi.
3. Fasilitas *maintenance* yang cukup lengkap (perangkat *network*).

4.1.8.2 Fasilitas Umum

Fasilitas umum yang disediakan PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya diantaranya yaitu:

1. Ruang tunggu.
2. Tempat istirahat.
3. Mushola.
4. Tempat parkir yang memadai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis *item* yaitu mengkolerasikan skor setiap *item* dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor *item* pertanyaan). Teknik kolerasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan computer program *SPSS versi 23*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* kritik. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 4.6
Koefisien Kecerdasan Emosional

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r kritik	Kriteria
P1	0,374	0,3	Valid
P2	0,669	0,3	Valid
P3	0,580	0,3	Valid
P4	0,498	0,3	Valid
P5	0,726	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai korelasi $> 0,3$ berdasarkan kolom *Total Pearson Correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja

Selanjutnya validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Koefisien Kinerja

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r kritik	Kriteria
P1	0,376	0,3	Valid
P2	0,671	0,3	Valid
P3	0,608	0,3	Valid
P4	0,376	0,3	Valid
P5	0,321	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja memiliki nilai korelasi $> 0,3$ berdasarkan kolom *Total Pearson Correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima indikator tersebut dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu program *SPSS Versi 23*.

1. Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Berikut ini adalah hasil dari output komputer program *SPSS Versi 23* mengenai uji reliabilitas untuk instrumen kecerdasan emosional.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional di atas, keenam item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,717 yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

2. Uji Reliabilitas Kinerja

Kinerja adalah instrumen kedua yang akan diuji. Uji reliabilitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	6

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja pada tabel 4.9 menyatakan bahwa keenam item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,634 yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.2.2 Pelaksanaan Kecerdasan Emosional pada PT. Theodore Pan Garmindo

Tasikmalaya

Dalam membuat tabel kriteria kecerdasan emosional, diharuskan menentukan jarak interval terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$JI = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Tabel 4.10
Kriteria Disiplin Kerja

Nilai	Kriteria
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden, diperoleh hasil mengenai kecerdasan emosional pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya yang dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Saya mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu

Tanggapan karyawan mengenai saya mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11**Saya mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu**

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	20	80	66.67
Cukup	3	10	30	33.33
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	110	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu termasuk dalam kategori baik dengan skor 110. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 66.67%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 10 orang atau 33.33%. Artinya, karyawan menyatakan mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu.

2. Saya mampu menghibur diri sendiri

Tanggapan karyawan mengenai saya mampu menghibur diri sendiri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12**Saya mampu menghibur diri sendiri**

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	13	52	43.33
Cukup	3	9	27	30.00
Tidak Setuju	2	8	16	26.67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	95	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mampu menghibur diri sendiri termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 95. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau 43.33%, cukup sebanyak 9 orang atau 30.00% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau 26.67%. Artinya, karyawan menyatakan mampu menghibur diri sendiri.

3. Saya mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar

Tanggapan karyawan mengenai saya mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Saya mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	13	52	43.33
Cukup	3	16	48	53.33
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	102	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar termasuk dalam kategori baik dengan skor 102. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau 43.33%, cukup sebanyak 16 orang atau 53.33%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3.33%. Artinya, karyawan menyatakan mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar.

4. Saya memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain

Tanggapan karyawan mengenai saya memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14**Saya memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain**

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	13	52	43.33
Cukup	3	17	51	56.67
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	103	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain termasuk dalam kategori baik dengan skor 103. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau 43.33%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 17 orang atau 56.67%. Artinya, karyawan menyatakan memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain.

5. Saya memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain

Tanggapan karyawan mengenai saya memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Saya memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	7	28	23.33
Cukup	3	20	60	66.67
Tidak Setuju	2	3	6	10.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	94	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 94. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang atau 23.33%, cukup sebanyak 20 orang atau 66.67% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10.00%. Artinya, karyawan menyatakan memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain.

Dalam membuat tabel kriteria rekapitulasi kecerdasan emosional, harus menentukan jarak interval terlebih dahulu rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{30(5)(5) - 30(5)(1)}{5} = \frac{750 - 150}{5} = \frac{600}{5} = 120$$

Tabel 4.16**Kriteria Rekapitulasi Kecerdasan Emosional**

Nilai	Kriteria
630 - 750	Sangat Baik
510 - 629	Baik
390 - 509	Cukup Baik
270 - 389	Tidak Baik
150 - 269	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Dari penilaian indikator-indikator pada tabel-tabel distribusi frekuensi kecerdasan emosional, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional pada PT. Theodore Pan Garmino adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Rekapitulasi Kecerdasan Emosional

No.	Pertanyaan	Target Skor	Skor Tercapai	Kriteria
1.	Saya mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu	150	110	Baik
2.	Saya mampu menghibur diri sendiri	150	95	Cukup Baik
3.	Saya mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar	150	102	Baik
4.	Saya memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain	150	103	Baik
5.	Saya memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain	150	94	Cukup Baik
Total			504	Cukup Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.17 kecerdasan emosional pada PT. Theodore Pan Garmindo termasuk kategori cukup baik dengan jumlah skor sebanyak 504. Artinya, kecerdasan emosional pada PT. Theodore Pan Garmindo termasuk kategori cukup baik.

4.2.3 Pelaksanaan Kinerja pada PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya

Dalam membuat tabel kriteria kinerja harus menentukan jarak interval terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Tabel 4.18

Kriteria Kinerja

Nilai	Kriteria
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden, diperoleh hasil mengenai kinerja pada PT. Theodore Pan Garmindo yang dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan

Tanggapan karyawan mengenai saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19**Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan**

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	18	72	60.00
Cukup	3	12	36	40.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	108	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan termasuk dalam kategori baik dengan skor 108. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 60.00%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang atau 40.00%. Artinya, karyawan menyatakan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan.

2. Saya selalu mementingkan ketepatan waktu (hasil pekerjaan)

Tanggapan karyawan mengenai saya selalu mementingkan ketepatan waktu (hasil pekerjaan) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Saya selalu mementingkan ketepatan waktu (hasil pekerjaan)

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	9	36	30.00
Cukup	3	21	63	70.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	99	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya selalu mementingkan ketepatan waktu (hasil pekerjaan) termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 99. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 30.00%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 21 orang atau 70.00%. Artinya, karyawan menyatakan selalu mementingkan ketepatan waktu (hasil pekerjaan).

3. Saya memahamai *job description*

Tanggapan karyawan mengenai saya memahamai *job description* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Saya memahamai *job description*

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	16	64	53.33
Cukup	3	11	33	36.67
Tidak Setuju	2	3	6	10.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	103	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya memahamai *job description* termasuk dalam kategori baik dengan skor 103. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau 53.33%, cukup sebanyak 11 orang atau 36.67%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10.00%. Artinya, karyawan menyatakan memahamai *job description*.

4. Saya mampu bekerjasama dengan rekan sejawat

Tanggapan karyawan mengenai saya mampu bekerjasama dengan rekan sejawat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22**Saya mampu bekerjasama dengan rekan sejawat**

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	8	32	26.67
Cukup	3	22	66	73.33
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	98	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mampu bekerjasama dengan rekan sejawat termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 98. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau 26.67%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 22 orang atau 73.33%. Artinya, karyawan menyatakan mampu bekerjasama dengan rekan sejawat.

5. Saya dapat memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan

Tanggapan karyawan mengenai saya dapat memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23

Saya dapat memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	18	72	60.00
Cukup	3	12	36	40.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	108	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya dapat memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan termasuk dalam kategori baik dengan skor 108. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 60.00%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang atau 40.00%. Artinya, karyawan menyatakan dapat memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan.

Dalam membuat tabel kriteria rekapitulasi kinerja harus menentukan jarak interval dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{30(5)(5) - 30(5)(1)}{5} = \frac{750 - 150}{5} = \frac{600}{5} = 120$$

Tabel 4.24
Kriteria Rekapitulasi Kinerja

Nilai	Kriteria
630 - 750	Sangat Baik
510 - 629	Baik
390 - 509	Cukup Baik
270 - 389	Tidak Baik
150 - 269	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Dari penilaian indikator-indikator pada tabel-tabel distribusi frekuensi kinerja, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap kinerja pada PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25
Rekapitulasi Kinerja

No.	Pertanyaan	Target Skor	Skor Tercapai	Kriteria
1.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya	150	108	Baik
2.	Saya selalu mementingkan ketepatan waktu (hasil pekerjaan)	150	99	Cukup Baik
3.	Saya memahaman <i>job description</i>	150	103	Baik
4.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan sejawat		98	Cukup Baik
5.	Saya dapat memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan	150	108	Baik
Total			516	Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.25 kinerja pada PT. Theodore Pan Garmindo termasuk kategori baik dengan jumlah skor sebanyak 516. Artinya, pelaksanaan kinerja pada PT. Theodore Pan Garmindo baik.

4.2.4 Analisis Data

4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua macam variabel adalah nol sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antara dua buah variabel (semakin mendekati 1) maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah koefisien korelasi antara dua variabel (semakin mendekati 0) maka tingkat keeratan hubungan kedua variabel semakin lemah.

Hasil output dari program *SPSS Versi 23* diperoleh nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.26
Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.240	1.09010

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.26 maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.516. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang kuat sebesar 51,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Theodore Pan Garmindo.

4.2.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.240	1.09010

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Hasil analisis variabel terkait menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,267. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional mempunyai kontribusi sebesar 26,7% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

4.2.4.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4.28
Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.962	1.976		5.548	.000
Kecerdasan Emosional	.373	.117	.516	3.190	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Dari tabel di atas, hasil perhitungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Theodore Pan Garmino dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 10.962 + 0.373 X$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apabila kecerdasan emosional nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,10.962.
- b. Setiap perubahan kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,373.

4.2.4.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pengujian uji t menggunakan program *SPSS Versi 23*,

dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.29
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.962	1.976		5.548	.000
Kecerdasan Emosional	.373	.117	.516	3.190	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan menggunakan batas signifikansi ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t hitung = 3.190 dengan tingkat signifikansi 0,003 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Pan Garmino Tasikmalaya mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional pada PT. Pan Garmino dinilai cukup baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 5 pertanyaan mengenai kecerdasan emosional pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya dengan jumlah skor tercapai 504 dikategorikan cukup cukup baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 5 pertanyaan mengenai kinerja karyawan PT. Pan Garmino Tasikmalaya dengan jumlah skor tercapai 516 dikategorikan baik.
3. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pan Garmino Tasikmalaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan dalam berkoordinasi dan kerjasama dengan sesama pegawai perlu adanya evaluasi kerja agar karyawan tahu sejauh mana kinerja mereka selama ini.
2. Peningkatan kenyamanan sangat dibutuhkan karyawan agar kecerdasan emosional dan kinerja karyawan berjalan dengan baik yang dapat dilakukan dengan cara mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan, menciptakan suasana kerja yang baik, memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan selalu mengapresiasi segala bentuk usaha karyawan.
3. Kompensasi sosial dan kecerdasan emosional individu harus diperhatikan sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga kecerdasan emosional karyawan dapat terus dipertahankan dan terus meningkat yang pada gilirannya kinerjanya pun meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Cahyo Tri Wibowo. 2015. *Analisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia*. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 15, No. 1, 2015 : 1 – 16.
- Diah Riany S. 2019. *The Effect of Emotional Intelligence and Leadership of Principal Towards Teacher Performance of Vocational School With Motivation As Moderating Variable*. *Educational Management*. p-ISSN 2252-7001. EM 8 (1) (2019) 52 – 60.
- Fabiola Meirnayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. [Online] Tersedia: <http://books.google.co.id/books>. 25 April 2019.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2015. *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardiat. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan Intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan pada pt. Nasmoco bahana motor kota Yogyakarta*. *Jurnal Manajemen*, Vol.1 No.1, UMY.
- Ibrahim. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Teori, Aplikasi Dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Dengan SPS*. Jakarta: Mediakom.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi [Online] Tersedia: 25 April 2019.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media [Online] Tersedia: <http://books.google.co.id/books>. 25 April 2019.
- Purwa. 2012. *Psikologi Kepribadian dengan Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.

- Rani Setyaningrum. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1 Juli 2016.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Slimy Amilia. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung*. Journal of Business Management and Entrepreneurship Education | Volume 1, Number 1, April 2016, hal. 24-30.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi.
- Supomo, Bambang dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Tridhonanto. 2010. *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Wulan. 2011. *Mengasah Kecerdasan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran 1

RIWAYAT HIDUP

Nama : Wanda Fauliany
NIM : 4122.4.15.11.0115
Tempat, tanggal lahir : Ciamis, 16 Juni 1997
Agama : Islam
Jenis kelamin : Perempuan
Email : Wandafauliany6@gmail.com
Alamat : Dsn. Cibiru, Ds. Kawali, RT. 21 RW 06
Kec. Kawali Kab. Ciamis 46255.
Pendidikan : LP3I Tasikmalaya (2015 – 2017)
: SMA Negeri 1 Kawali (2012 – 2015)
: SMP Negeri 1 Kawali (2009 – 2012)
: SD Negeri 1 Kawali (2004 – 2009)



Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Theodore Pan Garmindo)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

Assalamualaikum.Wr.Wb

Bersama kuesioner ini, saya Wanda Fauliany mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, maka sangat dibutuhkan pendapat berupa jawaban kuesioner dari Bapak/Ibu untuk melengkapi penelitian ini. Jawaban dari Bapak/Ibu selanjutnya akan diolah untuk menghasilkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan”. Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Wassalamualaikum.Wr.Wb

Hormat Saya,

Wanda Fauliany

VARIABEL X (KECERDASAN EMOSIONAL)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu					
2.	Saya mampu menghibur diri sendiri					
3.	Saya mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar					
4.	Saya memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain					
5.	Saya memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain					

VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
2.	Saya selalu mementingkan ketepatan waktu (hasil pekerjaan)					
3.	Saya memahamai <i>job description</i>					
4.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan sejawat					
5.	Saya dapat memberikan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan					

Terimakasih atas partisipasi bapak/ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Semoga Bapak/Ibu sukses selalu dan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat.

Lampiran 3

TABULASI DATA

No Responden	No Butir Angket Gaya Kepemimpinan					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	2	3	3	3	14
2	4	2	4	3	3	16
3	4	4	4	3	3	18
4	3	4	3	4	3	17
5	4	4	4	3	3	18
6	3	3	3	4	4	17
7	4	3	3	4	3	17
8	4	4	3	4	3	18
9	4	3	3	3	2	15
10	4	2	3	3	2	14
11	3	2	2	3	2	12
12	4	2	3	4	3	16
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	3	4	19
16	3	4	3	3	3	16
17	3	4	4	3	3	17
18	4	4	4	3	3	18
19	4	3	3	4	3	17
20	4	4	4	3	3	18
21	4	4	3	4	4	19
22	4	4	3	4	3	18
23	4	4	3	4	3	18
24	4	3	3	3	3	16
25	4	2	4	3	3	16
26	4	2	4	3	3	16
27	4	2	4	4	4	18
28	3	3	4	4	4	18
29	3	3	4	4	4	18
30	4	4	4	4	4	20

No Responden	No Butir Angket Kinerja					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	3	3	3	3	16
2	4	3	3	3	4	17
3	4	3	4	3	3	17
4	3	3	4	4	3	17
5	4	3	3	3	4	17
6	3	3	4	3	3	16
7	3	4	3	4	3	17
8	4	3	3	4	3	17
9	4	3	2	3	4	16
10	4	3	3	3	4	17
11	3	3	2	3	4	15
12	4	4	2	3	4	17
13	3	3	3	3	4	16
14	3	3	3	3	4	16
15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	3	3	3	16
17	4	3	3	3	4	17
18	4	3	4	3	3	17
19	3	3	4	4	3	17
20	3	3	3	3	4	16
21	3	3	4	3	3	16
22	3	4	4	3	3	17
23	3	4	4	4	3	18
24	3	4	4	4	4	19
25	4	3	4	4	4	19
26	4	3	4	3	4	18
27	4	4	4	3	4	19
28	4	4	4	3	4	19
29	4	4	4	3	4	19
30	4	4	4	3	4	19

Lampiran 4

PEDOMAN WAWANCARA

1. Sejarah singkat perusahaan
2. Struktur dan uraian tugas organisasi perusahaan
3. Tujuan pendirian perusahaan
4. Kegiatan usaha perusahaan
5. Gambaran gaya kepemimpinan
6. Gambaran kinerja karyawan