

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya PT Panen Embun Kemakmuran**

Penelitian ini dilakukan di PT Panen Embun Kemakmuran yang berada di Jl. A. Yani, Desa Nusa Indah, RT. 010 RW. 002, Kec. Bati-Bati, Kab. Tanah Laut, Prov. Kalimantan Selatan. PT Panen Embun Kemakmura adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). PT Panen Embun Kemakmuran berdiri pada tanggal 30 Mei 2014 dan mulai beroperasi sejak tanggal 20 November 2020.

PT Panen Embun Kemakmuran telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan telah tersertifikasi Halal MUI. Perusahaan PT Panen Embun Kemakmuran memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan melalui berbagai tahap pengolahan dan proses produksi sehingga menghasilkan air mineral yang siap minum dengan merk dagang “OMBE” dalam berbagai variasi ukuran kemasan, meliputi : Cup dengan volume 220 ml, Botol dengan volume 250 ml, 350 ml, 600 ml, dan 1500 ml, serta Galon dengan volume 19 L.

##### **2. Visi Misi, Kebijakan Halal, dan Kebijakan Mutu PT Panen Embun Kemakmuran**

###### **a. Visi dan Misi PT Panen Embun Kemakmuran**

###### **Visi:**

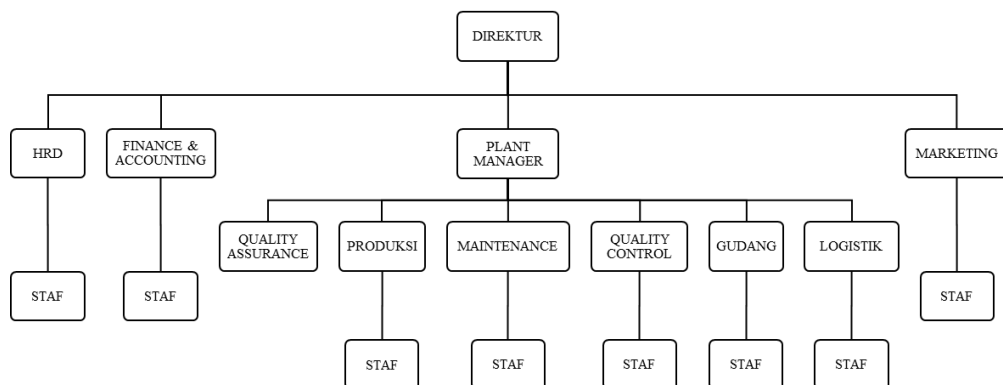
Menjadi Produsen Produk Air Mineral yang bermutu pilihan konsumen.

**Misi:**

- 1) Mengembangkan Usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 2) Memberikan pelayanan prima bagi pelanggan.

**b. Kebijakan Halal PT Panen Embun Kemakmuran**

PT Panen Embun Kemakmuran berkomitmen memproduksi dan memperdagangkan air minum dalam kemasan dengan mutu tinggi, aman, bersih, dan sehat serta halal sesuai dengan bahan yang disetujui oleh LPPOM MUI.

**3. Struktur Organisasi**

GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT PANEN EMBUN KEMAKMURAN

**B. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 10 September 2024 – 8 Agustus 2024 atau selama 12 bulan yang bertempat di PT Panen Embun Kemakmuran. Pada tanggal 10 September 2023 peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu staff HRD PT Panen Embun Kemakmuran untuk mengkonfirmasi fenomena yang

ditemukan oleh peneliti di perusahaan. Sebelum melakukan wawancara tersebut, peneliti telah melakukan studi pendahuluan berupa observasi dan wawancara secara tidak langsung. Terhadap karyawan dan salah satu staff HRD pada saat melaksanakan magang pada bulan Juli di PT Panen Embun Kemakmuran. Kemudian pada tanggal 8 Juli 2024 peneliti menyerahkan surat izin riset sekaligus meminta data terkait jumlah karyawan. Pada tanggal 8 Juli-8 Agustus 2024 dilakukan pengambilan data secara offline dengan koesioner atau angket dalam bentuk kertas *Print Out* yang disebarakan kepada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran dibantu oleh staff HRD PT Panen Embun Kemakmuran.

### C. Data Deskriptif Responden

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Panen Embun Kemakmuran yang berjumlah 133 karyawan termasuk karyawan tetap dan *outsourcing*. Berikut data jumlah karyawan perdivisi:

TABEL 4. 1 DATA JUMLAH KARYAWAN

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Manager Plant	1
2.	HRD	9
3.	Quality Assurance	1
4.	IT	1
5.	Finance dan Accounting	10
6.	Produksi	24
7.	Maintenance	6
8.	Quality Control	19
9.	Gudang	16
10.	Logistik	31
11.	Marketing	15
<b>TOTAL</b>		<b>133</b>

### 1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dan angket dalam bentuk data yang terdiri dari 22 item pernyataan untuk variable kecerdasan emosional (X), dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan, kemudian ditarik sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Sehingga koesioner hanya diberikan kepada 58 responden atau karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut, dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis. Dalam proses membagikan atau menyebarkan koesioner peneliti dibantu oleh staff/admin HRD. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara membagikan koesioner yang terdiri dari 32 item pernyataan.

### 2. Data Karakteristik Responden

Pada penelitian ini terdapat 58 karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut, yang terpilih dan bersedia menjadi responden untuk mengisi koesioner penelitian. Adapaun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, usia, divisi, dan lama kerja.

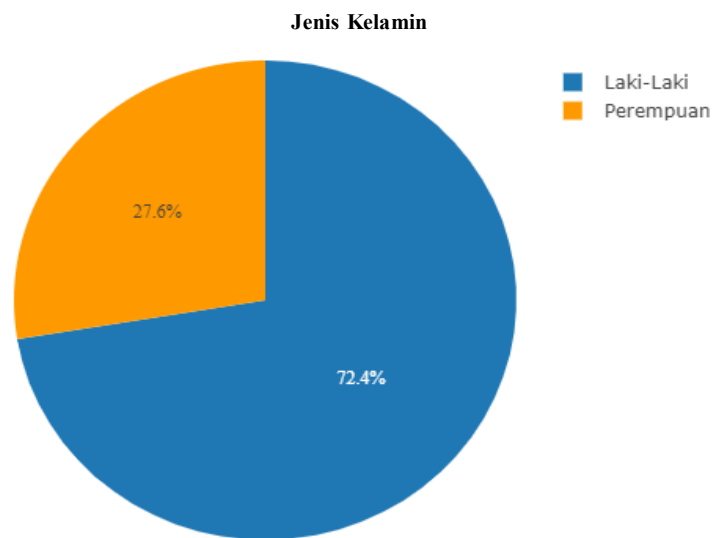
#### a. Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Data berdasarkan jenis kelamin karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

TABEL 4. 2 DATA KARAKTERISTIK BERDASARAN JENIS KELAMIN

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	42	72,4%
Perempuan	16	27,6%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang dengan persentase 72,4% , sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang dengan persentase 27,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.



GAMBAR 4. 2 DIAGRAM DATA BERDASARKAN JENIS KELAMIN

b. Data Berdasarkan Status Pernikahan

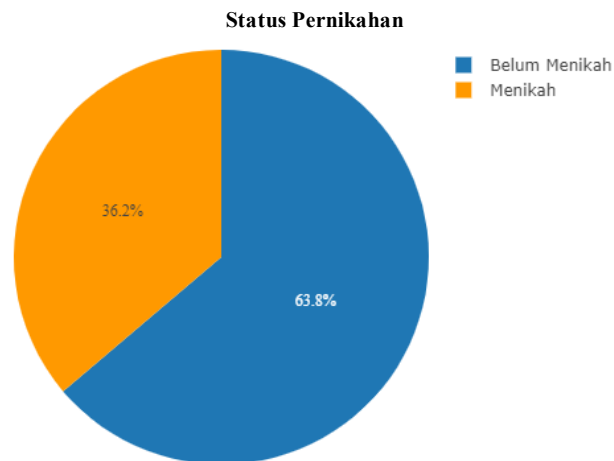
Data demografis subjek berdasarkan status pernikahan karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

TABEL 4. 3 DATA KARAKTERISTIK BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Belum Menikah	37	63,8%
Menikah	21	36,2%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki status pernikahan belum menikah berjumlah 37 orang

dengan persentase 63,8%, sedangkan karyawan yang berstatus menikah atau sudah menikah berjumlah 21 orang dengan persentase 36,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki status pernikahan belum menikah.



GAMBAR 4. 3 DIAGRAM DATA BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN

c. Data Berdasarkan Usia

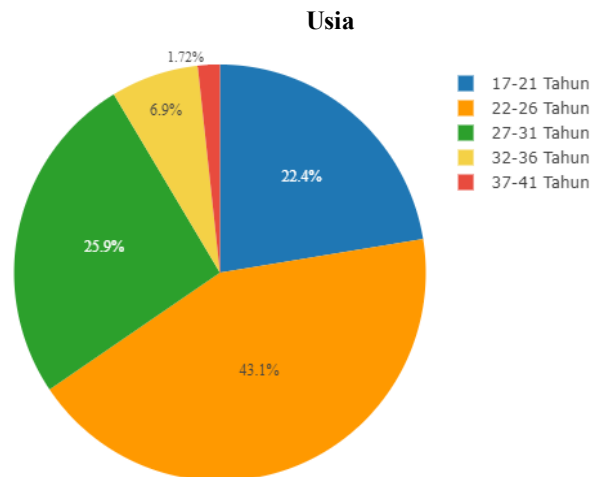
Data demografis subjek berdasarkan usia karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

TABEL 4. 4 DATA KARAKTERISTIK BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah	Persentase
17-21	13	22,4%
22-26	25	43,1%
27-31	15	25,9%
32-36	4	6,9%
37-41	1	1,7%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 17-21 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 22,4%, berusia 22-26 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 43,1%, berusia 27-31

berjumlah 15 orang dengan persentase 25,9%, berusia 32-36 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 6,9%, dan karyawan yang berusia 37-41 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 1,72%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 22-26 tahun.



GAMBAR 4. 4 DIAGRAM DATA BERDASARKAN USIA

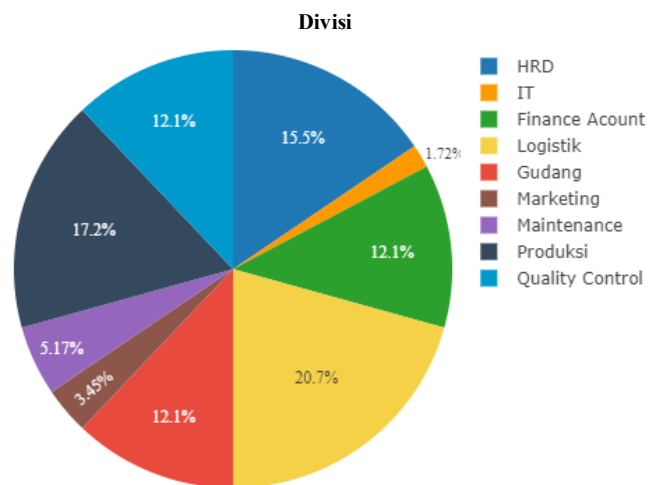
d. Data Berdasarkan Divisi

Data demografis subjek berdasarkan divisi karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

TABEL 4. 5 DATA KARAKTERISTIK BERDASARKAN DIVISI

Divisi	Jumlah	Persentase
HRD	9	15,5%
IT	1	1,72%
Finance Accounting	7	12,1%
Logistik	12	20,7%
Gudang	7	12,1%
Marketing	2	3,45%
Maintenance	3	5,1%
Produksi	10	17,2%
Quality Control	7	12,1%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan yang berada di divisi HRD berjumlah 9 orang dengan persentase 15,5 %, divisi IT berjumlah 1 orang dengan persentase 1,72%, divisi finance account berjumlah 7 orang dengan persentase 12,1%, divisi logistik berjumlah 12 orang dengan persentase 20,7%, divisi gudang berjumlah 7 orang dengan persentase 12,1%, divisi marketing berjumlah 2 orang dengan persentase 3,45%, divisi maintenance berjumlah 3 orang dengan persentase 5,17%, divisi produksi berjumlah 10 orang dengan persentase 17,2%, divisi quality control berjumlah 7 orang dengan persentase 12,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan divisi logistik.



**GAMBAR 4. 5 DATA KARAKTERISTIK BERDASARKAN DIVISI**

**e. Data Berdasarkan Lama Kerja**

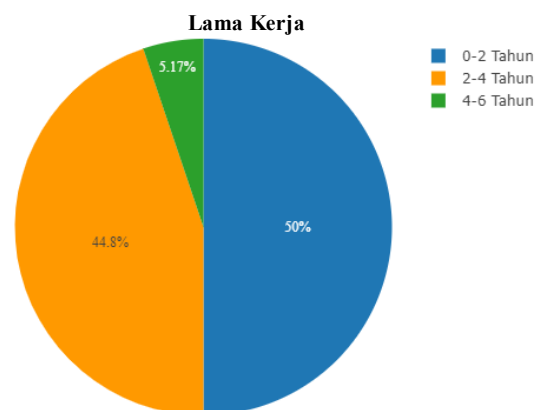
Data demografis subjek berdasarkan lama kerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:



TABEL 4. 6 DATA KARAKTERISTIK BERDASARKAN LAMA KERJA

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0-2 Tahun	29	50%
2-4 Tahun	26	44,8%
4-6 Tahun	3	5,17%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa jumlah lama kerja karyawan mulai dari 0-2 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 50%, 2-4 tahun berjumlah 26 orang dengan persentase 55,8%, 4-6 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 5,17% . Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang lama kerjanya 0-2 tahun.



GAMBAR 4. 6 DIAGRAM DATA BERDASARKAN LAMA KERJA

## D. Hasil Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner. Instrumen atau koesioner yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.<sup>1</sup> Koesioner dikatakan valid apabila pernyataan

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua (Bandung,: Alfabeta, 2019), 193.

pada koefisien mampu menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh koefisien tersebut.<sup>2</sup> Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kriteria pengambilan keputusan validitas suatu instrumen sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid

Instrumen dalam penelitian ini diujikan kepada 58 responden yang kemudian hasil tersebut dihitung menggunakan aplikasi SPSS 26 for windows. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ . Dalam penelitian ini  $n$  berarti jumlah responden, sehingga besarnya  $df$  diperoleh dari  $58-2 = 56$  dengan  $\alpha 0,05$   $r_{tabel} = 0,2586$

#### 1) Hasil Uji Validitas Skala Kecerdasan Emosional

TABEL 4. 7 BLUEPRINT SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

Instrumen	Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
Kecerdasan Emosional	Item Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22	22 Item
<b>Jumlah Item</b>			<b>22</b>

TABEL 4. 8 HASIL UJI VALIDITAS SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

No Item	Corrected item-total correlation (r-hitung)	R-tabel	Keterangan
1	0.441	0.2586	Valid
2	0.599	0.2586	Valid
3	0.523	0.2586	Valid
4	0.605	0.2586	Valid

<sup>2</sup> Imam Gozali, *Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2019), 5., t.t.

LANJUTAN TABEL 4. 9 HASIL UJI VALIDITAS SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

No item	Corrected item-total correlation (r-hitung)	R-tabel	Keterangan
5	0.633	0.2586	Valid
6	0.386	0.2586	Valid
7	0.596	0.2586	Valid
8	0.512	0.2586	Valid
9	0.524	0.2586	Valid
10	0.642	0.2586	Valid
11	0.628	0.2586	Valid
12	0.609	0.2586	Valid
13	0.614	0.2586	Valid
14	0.659	0.2586	Valid
15	0.391	0.2586	Valid
16	0.539	0.2586	Valid
17	0.451	0.2586	Valid
18	0.633	0.2586	Valid
19	0.510	0.2586	Valid
20	0.669	0.2586	Valid
21	0.644	0.2586	Valid
22	0.453	0.2586	Valid

Sumber: SPSS 26 For Windows

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan skala instrumen pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2586. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai kecerdasan emosional layak digunakan untuk penelitian.

## 2) Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan

TABEL 4. 10 BLUEPRINT SKALA KINERJA KARYAWAN

Instrumen	Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
Kinerja Karyawan	Item Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10 Item
<b>Jumlah Item</b>			<b>10</b>

TABEL 4. 11 HASIL UJI VALIDITAS SKALA KINERJA KARYAWAN

No Item	Corrected item-total correlation (r-hitung)	R-tabel	Keterangan
1	0.753	0.2586	Valid
2	0.679	0.2586	Valid
3	0.620	0.2586	Valid
4	0.643	0.2586	Valid
5	0.669	0.2586	Valid
6	0.589	0.2586	Valid
7	0.595	0.2586	Valid
8	0.594	0.2586	Valid
9	0.529	0.2586	Valid
10	0.585	0.2586	Valid

Sumber: *SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan skala instrumen pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2586. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai kinerja layak digunakan untuk penelitian.

## 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh hasil pengukuran dari suatu instrumen penelitian agar dapat mengukur objek dan hasil data yang sama.<sup>3</sup> Suatu koefisien dikatakan reliabel jika jawaban seseorang

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2020). 211.

terhadap pernyataan konsisten atau sama dari waktu ke waktu. Pada Penelitian ini pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*, yaitu apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel. Menggunakan program SPSS 26 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
- b. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
  - 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka reliabel
  - 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliabel

Pada penelitian ini alat ukur reliabel dapat dilihat melalui kaidah interpretasi reliabilitas Guilford pada tabel 4.12:

TABEL 4. 12 KAIDAH RELIABILITAS GUILFORD

<b>Kriteria</b>	<b>Koefisien Reliabilitas</b>
Sangat Reliabel	$> 0.9$
Reliabel	$0.7 - 0.9$
Cukup Reliabel	$0.4 - 0.7$
Kurang Reliabel	$0.2 - 0.4$
Tidak Reliabel	$<0.2$

TABEL 4. 13 HASIL UJI RELIABILITAS

<b>Instrumen</b>	<b>Indeks Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kecerdasan Emosional (X)	0.914	Sangat <i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.888	<i>Reliabel</i>

Sumber: SPSS 26 For Windows

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel *independent* yakni kecerdasan emosional (X) sebesar 0.914 dan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0.888 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### **E. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian**

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran agar dapat menganalisa data yang telah dikumpulkan. Analisis deskriptif dapat memberikan perolehan nilai mean dan standar deviasi yang kemudian digunakan untuk mengetahui frekuensi sebaran data dan juga untuk perhitungan kategorisasi tingkatan masing-masing variabel penelitian.

#### **1. Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional**

Perhitungan data kategorisasi variabel kecerdasan emosional dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X_{\min} = 1 \times 22 = 22$$

$$X_{\max} = 4 \times 22 = 88$$

$$\text{Range} = 88 - 22 = 66$$

$$\text{Mean} = 22 + 88 / 2 = 55$$

$$\text{SD} = 66 / 6 = 11$$

TABEL 4. 14 KRITERIA DATA DESKRIPTIF VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

RENDAH	$X < M - 1SD$ $X < 55 - 11$ $X < 44$
SEDANG	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $44 \leq X < 55 + 11$ $44 \leq X < 66$
TINGGI	$M + 1SD \leq X$ $55 + 11 \leq X$ $66 \leq X$

TABEL 4. 15 HASIL DATA KATEGORI VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	50	86.2	86.2	86.2
	Sedang	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional masuk dalam kategori rendah 0% (0 subjek), kategori sedang 13,8% (8 subjek), kategori tinggi 86,2% (50 subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut dominan dalam kategori tinggi dengan persentase 86,2%.

## 2. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Perhitungan data kategorisasi variabel kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X_{\min} = 1 \times 10 = 10$$

$$X_{\max} = 4 \times 10 = 40$$

$$\text{Range} = 40 - 10 = 30$$

$$\text{Mean} = 10 + 40 / 2 = 25$$

$$\text{SD} = 30 / 6 = 5$$

TABEL 4. 16 KRITERIA DATA DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA KARYAWAN

RENDAH	$X < M - 1SD$ $X < 25 - 5$ $X < 20$
SEDANG	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $20 \leq X < 25 + 5$ $20 \leq X < 30$
TINGGI	$M + 1SD \leq X$ $25 + 5 \leq X$ $30 \leq X$

TABEL 4. 17 HASIL DATA KATEGORI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	52	89.7	89.7	89.7
	Sedang	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan masuk dalam kategori rendah 0% (0 subjek), kategori sedang 10,3% (6 subjek), kategori tinggi 89,7% (52 subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut dominan dalam kategori tinggi dengan persentase 89,7%.



## F. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara statistik parametrik tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu secara nonparametrik dengan menggunakan statistik *One sample Kolmogrov Smirnow test*.<sup>4</sup> Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 26 for windows dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4. 18 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60150817
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.089
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: SPSS 26 For Windows

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa pada uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal.

<sup>4</sup> Singgih Sarwono, *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo. 2017. 221.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dalam data populasi sama atau tidak. Uji yang digunakan adalah uji homogenitas varians. Uji homogenitas dilakukan dengan analisis *Test of Homogeneity of Varians* melalui program *SPSS 26 for windows*, keputusan dibuat berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka data menunjukkan bahwa varian dari kelompok-kelompok tersebut homogen atau sama. Sebaliknya, jika nilai  $sig < 0,05$  maka data menunjukkan bahwa varian antara kelompok-kelompok tersebut tidak homogen atau tidak sama.

TABEL 4. 19 HASIL UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Karyawan	Based on Mean	1.547	10	45	.154
	Based on Median	.818	10	45	.613
	Based on Median and with adjusted df	.818	10	31.202	.614
	Based on trimmed mean	1.388	10	45	.217

Sumber: *SPSS 26 For Windows*

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai  $sig. based on mean$  pada variabel kinerja karyawan sebesar  $0.154 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel kecerdasan emosioal (X) memiliki varians yang homogen atau sama.

## 3. Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik

seharusnya terdapat hubungan linear antara X dengan Y. Dasar pengambilan linearitas adalah:

- c. Jika nilai *sig.* > 0,05 maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- d. Jika nilai *sig.* < 0,05 maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear.

TABEL 4. 20 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	786.809	25	31.472	4.955	.000
		Linearity	603.872	1	603.872	95.076	.000
		Deviation from Linearity	182.937	24	7.622	1.200	.309
	Within Groups		209.598	33	6.351		
	Total		996.407	58			

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *sig. deviation from Linearity* sebesar 0,309 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel kecerdasan emosioal (X) memiliki hubungan yang linear.

## G. Uji Hipotesis

### 1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) dengan varibel terikat (Y) dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria untuk mengambil

keputusan dalam uji regresi linear sederhana dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika  $sig. < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $sig. > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

c. Hipotesis Alternative ( $H_a$ )

Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

d. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Tidak terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

TABEL 4. 21 HASIL UJI HIPOTESIS

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.872	1	603.872	87.688	.000 <sup>b</sup>
	Residual	392.535	57	6.887		
	Total	996.407	58			

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai  $sig.$  sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kecerdasan emosional dengan variabel terikat kinerja karyawan.

TABEL 4. 22 HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.353	3.229		1.038	.304
	Kecerdasan Emosional	.410	.044	.778	9.364	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai koefisien kecerdasan emosional (X) sebesar 0,410 dan nilai *constant* sebesar 3.353, sehingga didapatkan persamaan regresi untuk memperkirakan tingkat kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi kecerdasan emosional (X) adalah:  $Y = 3.353 + 0.410 X$ . Maka apabila ada penambahan kecerdasan emosional sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.410. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya apabila kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah kecerdasan emosional maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Dari hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 23 HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.599	2.624
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional				

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,778 yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh dalam kategori tinggi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,606 yang berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap

kinerja karyawan sebesar 60,6%. Sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## H. Kontribusi Variabel

Teknik analisis data ini digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi pada setiap aspek variabel dependent maupun variabel independent. Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi pada setiap aspek adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

Diketahui:

Total data : 6.300

Total data variabel X : 4328

Total data variabel Y : 1972

### 1. Kecerdasan Emosional (X)

#### a. Mengenali Emosi Diri

$$\begin{aligned} \text{Aspek 1 : 1, 2, 3, 4} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{197+212+212+210}{4.328} \times 100\% \\ &= \frac{831}{4.328} \times 100\% \\ &= 19\% \end{aligned}$$

#### b. Mengelola Emosi

$$\begin{aligned} \text{Aspek 2 : 5, 6, 7, 8} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{183+189+187+191}{4.328} \times 100\% \end{aligned}$$

$$= \frac{750}{4.328} \times 100\%$$

$$= 17\%$$

c. Memotivasi Diri

Aspek 3 : 9, 10, 11, 12,13

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{194+209+204+197+202}{4.328} \times 100\%$$

$$= \frac{1.006}{4.328} \times 100\%$$

$$= 23\%$$

d. Mengelola Emosi Orang Lain

$$\text{Aspek 4 : 14, 15, 16, 17} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{189+180+201+175}{4.328} \times 100\%$$

$$= \frac{745}{4.328} \times 100\%$$

$$= 17\%$$

e. Membina Hubungan

$$\text{Aspek 4 : 18, 19, 20, 21, 22} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{201+207+202+197+189}{4.328} \times 100\%$$

$$= \frac{996}{4.328} \times 100\%$$

$$= 23\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kontribusi variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa aspek ke 3 dan 5 yaitu memotivasi diri dan

membina hubungan memberikan kontribusi yang sama besar dalam kecerdasan emosional dengan persentase sebesar 23%.

## 2. Kinerja Karyawan (Y)

### a. Kualitas

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 1 : 1, 2, 3} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{191+191+199}{1.972} \times 100\% \\
 &= \frac{581}{1.972} \times 100\% \\
 &= 29\%
 \end{aligned}$$

### b. Kuantitas

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 2 : 4, 5} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{192+192}{1.972} \times 100\% \\
 &= \frac{384}{1.972} \times 100\% \\
 &= 19\%
 \end{aligned}$$

### c. Tanggung Jawab

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 3 : 6} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{206}{1.972} \times 100\% \\
 &= 10\%
 \end{aligned}$$

### d. Kerjasama

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek 4 : 7, 8} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{202+205}{1.972} \times 100\% \\
 &= \frac{407}{1.972} \times 100\%
 \end{aligned}$$



$$= 21\%$$

e. Inisiatif

$$\begin{aligned} \text{Aspek 5 : 9, 10} &= \frac{\text{Jumlah total aspek}}{\text{Jumlah total variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{197+197}{1.972} \times 100\% \\ &= \frac{394}{1.972} \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kontribusi variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa aspek ke-1 yaitu kualitas memberikan kontribusi yang paling besar dalam kinerja karyawan dengan persentase sebesar 29%.

## I. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut. Berdasarkan hasil uji statistik dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Artinya semakin tinggi variabel kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini didukung dengan penelitian Indriyani yang menerangkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan jika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan akan akan tinggi.<sup>5</sup> Menurut Tridhonanto kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk

---

<sup>5</sup> Indriyani, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kineja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur."

memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa.<sup>6</sup>

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala adaptasi teori Daniel Goleman untuk variabel kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Firra Fismawanty. Skala adaptasi variabel kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 aspek yaitu sebagai berikut; mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengelola emosi orang lain, membina hubungan. Lima aspek variabel kecerdasan emosional terdiri dari 22 item pernyataan. Sedangkan skala adaptasi teori Anwar Prabu Mangkunegara untuk variabel kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Noor Diana Agustika. Skala adaptasi variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 aspek yaitu sebagai berikut; kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif. Lima aspek variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas pada skala yang dipakai. Maka berdasarkan uji coba pada skala kecerdasan emosional didapatkan nilai validitas berkisar 0.386 - 0.669 dan 22 item pernyataan dinyatakan valid serta nilai reliabilitas 0.914 yang dinyatakan reliabel. Sedangkan uji coba pada skala kinerja karyawan didapatkan nilai validitas berkisar antara 0.529 - 0.753 dan 10 item pernyataan dinyatakan valid serta nilai reliabilitas 0.888 yang dinyatakan reliabel. Kemudian skala yang

---

<sup>6</sup> A. Tridhonanto, *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional* (Jakarta: Gramedia, 2010). 8.

digunakan dalam penelitian ini dibagikan kepada 58 responden yang merupakan karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif pada penelitian ini, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dengan persentase 86,2% atau 50 orang, 13,8% atau 8 orang masuk kategori sedang dan 0% atau 0 orang masuk kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut tidak ada yang rendah hanya ada tinggi dan sedang.

Hal tersebut terjadi karena adanya faktor eksternal (faktor lingkungan kerja). Berdasarkan hasil observasi peneliti PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut adalah perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang positif atau baik. Menurut Gani dalam Rudiyanto Purady kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu karyawan betah, semangat untuk bekerja, sehingga dengan lingkungan kerja seperti yang digambarkan di atas, karyawan dapat mengelola emosinya dengan baik dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya.<sup>7</sup>

Menurut Darwis Hude di dalam Al-Qur'an aktivitas kecerdasan emosional seringkali dihubungkan dengan kalbu, ada kalbu yang positif dan ada kalbu yang

---

<sup>7</sup> Rudiyanto Purady, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah," *Jurnal Katalogis* Volume 4, no. 3 (2016): 204.

negatif.<sup>8</sup> Al-Qur'an sendiri mengajarkan kepada manusia untuk mengatur emosinya dengan cara menahan diri dari keinginan hawa nafsunya, sebagaimana firman Allah dalam Q.S An-Nâzi'ât ayat 37-41:

فَأَمَّا مَنْ طَغَىٰ ۝٣٧ وَءَاثَرَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۝٣٨ فَإِنَّ الْجَحِيمَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ۝٣٩  
وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَهَيَّ النَّفْسَ عَنْ أَهْوَىٰ ۝٤٠ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ۝٤١

Artinya: “Adapun orang yang melampaui batas, dan lebih mengutamakan kehidupan dunia, maka sesungguhnya nerakalah tempat tinggal(nya). Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari (keinginan) hawa nafsunya. Maka sungguh, surgalah tempat tinggal(nya).” (QS. An-Nâzi'ât: 37-41).

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang melampaui batas (orang kafir) dan lebih mengutamakan kehidupan dunia dengan cara selalu mengikuti kemauan hawa nafsunya, maka nerakalah tempat tinggal bagi dia. Adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya serta menahan nafsu amarahnya dari keinginan hawa nafsu yang menjerumuskan ke dalam kebinasaan mengikuti kemauannya. Maka sesungguhnya surgalah tempat kediamannya yang kekal dan abadi. Alangkah beruntung mereka memperoleh bagian seperti itu.

Menurut Asy-Sya'rawi kata (طَغَىٰ) artinya berbuat semena-mena hingga melampaui batas kewajaran. Perbuatan melampaui batas berasal dari kerusakan akal, hingga dzolim, atau bersikap sombong. Selain itu menurut Asy-Sya'rawi orang yang dapat berbuat dzolim disebabkan 2 hal. Pertama, karena merasa dirinya kuat dan orang lain yang di dzolimi lemah. Kedua, orang tersebut tidak merasa bahwa suatu saat ada kemungkinan dirinya juga akan menjadi lemah.<sup>9</sup> Neraka juga

<sup>8</sup> M. Darwis Hude, *Emosi Penyelajahan Religio-Psikologis Tentang Emosi Manusia dalam Al-Qur'an*, Jakarta: Erlangga, (2006): ix.

<sup>9</sup> Mutawalli asy-Sya'rawi, *Tafsir asy-Sya'rawi*, Juz 15 (Medan: Duta Azhar, 2016): 100.

dihuni oleh orang-orang yang lebih mementingkan kehidupan dunianya, karena tidak lagi mengingat bahwa hidup di dunia ini hanya untuk sementara, lalu hatinya terpaut kepada dunia yang akan ditinggalkan itu, sehingga tersesatlah dia daripada jalan yang benar.<sup>10</sup>

Pakar tafsir hukum al-Qurthubi, mengemukakan bahwa yang dimaksud dalam ayat ini adalah, terkait dengan Mush'ab bin Umair. Ia menjadikan tubuhnya sebagai tameng bagi Rasulullah SAW pada perang Uhud. Ketika orang-orang sedang kocar-kacir, hingga beberapa anak panah menembus tubuhnya. Selanjutnya al-Qurthubi juga mengutip pendapat Ibnu Abbas ra bahwa yang dimaksud dengan orang-orang yang takut kepada Tuhannya adalah orang yang takut keberadaannya dihadapan Allah, ketika akan melakukan kemaksiatan, maka dia pun berhenti melakukannya.<sup>11</sup>

Penggalan ayat ini ditutup dengan janji Allah akan surga bagi orang-orang yang takut kepada Allah dan menahan hawa nafsunya. Merupakan dorongan bagi manusia untuk berbakti kepada Allah dengan ikhlas, mengutamakan kehidupan akhirat, serta menginsafi diri sebagai makhluk yang tidak berhak memiliki kesombongan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini aspek 3 dan 5 variabel kecerdasan emosional, yaitu memotivasi diri dan membina hubungan memberikan pengaruh yang sama besar dalam kecerdasan emosional dengan persentase 23% dengan demikian kedua aspek ini merupakan aspek tertinggi diantara aspek-aspek

---

<sup>10</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Juz 10 (Singapura: Pustaka Nasional, 1989):7883.

<sup>11</sup> Syamsuddin al-Qurthubi, *Al-Jami' li Ahkamil Qur'an*, Juz 19 (Cairo: Dar al-Kutub al-Mishriyah, 1964): 208.

kecerdasan emosional yang lain dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Panen PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut mampu memotivasi dirinya dengan berinisiatif, percaya diri, dan memiliki tujuan serta dorongan untuk berprestasi dalam bekerja. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Priyono dan Marnis yang mengatakan bahwa prestasi kerja karyawan dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan.<sup>12</sup> Pernyataan tersebut juga didukung oleh pendapat Goleman bahwa seseorang memiliki motivasi yang tinggi perlulah kecakapan- kecakapan seperti dorongan berprestasi, komitmen dan inisiatif serta optimisme.<sup>13</sup>

Selain itu karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut juga mampu membina hubungan atau menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya atau karyawan lain, seperti halnya memahami emosi karyawan lain melalui perilaku dan keefektifan dalam berkomunikasi. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Prawitasari hal terpenting dalam kecerdasan emosi yaitu dapat belajar untuk mengenali emosi orang lain dan belajar untuk mengubah polanya.<sup>14</sup>

Kedua aspek tersebut sejatinya dapat dihubungkan, perlu diketahui bahwa kecerdasan emosional sebelumnya telah ditegaskan dalam surah An-Nazi'at ayat 40-41. Hawa nafsu sendiri identik dengan emosional, maka dapat dikatakan bahwa orang yang dapat menahan hawa nafsu sama dengan orang yang memiliki

---

<sup>12</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008)15.

<sup>13</sup> Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. (Jakarta: Gramedia, 2001). 181.

<sup>14</sup> Johana E. Prawitasari, "Kecerdasan Emosi.," *Jurnal Buletin Psikologi* 6 (1998): 21–31.

kecerdasan emosional yang positif. Sehingga kecerdasan emosional yang positif memberikan dorongan terhadap seseorang untuk memotivasi diri, senantiasa mengendalikan jiwa, mengelola emosi dengan baik dan memiliki kemampuan sosial atau menjalin hubungan baik dengan orang lain.<sup>15</sup>

Menurut Salovey dan Mayer kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memonitor emosi diri sendiri dan orang lain. Sehingga kemampuan tersebut dapat digunakan untuk membimbing seseorang dalam berpikir, bertindak, dan bertingkah laku.<sup>16</sup> Sehingga dengan kecerdasan emosi seseorang mampu mengelola emosinya agar tindakan dan cara berfikirnya benar-benar berada pada sebuah bimbingan atau tuntunan. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dan dapat berubah-ubah setiap saat.

Selanjutnya hasil analisis deskriptif tingkat kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut rata-rata tinggi dengan persentase 89,7% atau 52 orang, 10,3% atau 6 orang masuk kategori sedang dan 0% atau 0 orang masuk kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut tidak ada yang rendah melainkan hanya tinggi dan sedang. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT Panen Embun kemakmuran memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rata-rata tinggi dan sedang, dapat dilihat pada tabel 4.15 hasil data kategori variabel kecerdasan emosional karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut. Menurut Prentice dalam Puspita, Tri dan Anton, pada umumnya karyawan dengan

---

<sup>15</sup> Ruchman Basori, "Konsep Emotional Intelligence dalam Perspektif Pendidikan Islam", *Jurnal Studi Islam* Vol. 3, no. 1, (2003): 99.

<sup>16</sup> Jorfi, "The Impact Of Emotional Intelligence on Communication Effectiveness: Focus On Strategic Alignmentl."

tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena kemampuannya dalam mengelola emosi saat bekerja.<sup>17</sup>

Pernyataan di atas sejalan dengan pendapat Mayer bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.<sup>18</sup> Selain itu hal ini juga disebabkan adanya faktor motivasi, dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi dapat dikatakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.<sup>19</sup>

Berdasarkan firman Allah mengenai kinerja karyawan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah /9: 105).

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua tindakan manusia akan di lihat dan dievaluasi oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Ayat ini juga sebagai pengingat agar senantiasa bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Tetap

<sup>17</sup> Puspitas Kusuma Ningrum, Tri Murwaningsih, dan Anton Subarno, “Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Swalayan Luwes Gading),” *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* Vol. 7, no. 5 (2023): 385.

<sup>18</sup> Mayer J.D., Caruso, Salovey, *Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications*, ipsychological Inquiry,” *Lawrence Erlbaum Associates, Inc.* (2004). 15.

<sup>19</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2021. 67-68.



berada di jalan kebenaran dan menjauhi setiap larangannya. Karena segala hal yang kita perbuat akan dimintai pertanggung jawaban, setelah kematian manusia akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui dan akan diberitakan apa yang telah dilakukan selama hidup di dunia.

Menurut Quraish Shihab dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut: “Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.<sup>20</sup> Keterangan tafsir di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu serta mendorong manusia lebih mawas diri dan mengawasi amal atau pekerjaan mereka. Hal ini mengingat Allah SWT di hari kiamat akan membuka setiap hakikat amal baik atau buruk yang dikerjakan manusia

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, aspek 1 variabel kinerja karyawan memberikan pengaruh yang sangat besar dengan persentase 29% yaitu kualitas. Hal ini menunjukkan bahwa aspek ini merupakan aspek tertinggi di antara aspek-aspek kinerja karyawan yang lain dalam penelitian ini. Artinya karyawan PT Panen PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut memiliki kualitas kerja yang tinggi, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu serta memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan

---

<sup>20</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an*. (Jakarta: Lentera Hati, 2005).15.

yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan atau tepat sasaran perusahaan dengan baik.<sup>21</sup>

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengendalikan diri sendiri serta kemampuan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain.<sup>22</sup> Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>23</sup>

Pada penelitian ini juga dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas dan linearitas. Hasil data yang didapatkan dari variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan menggunakan hasil output *SPSS 26 for windows*. Hasil uji normalitas pada variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dengan statistik dapat dilihat pada tabel 4.18, bahwa *Kolmogrov Smirnov Test* didapatkan hasil nilai *Asmp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi normal. Kemudian hasil uji homogen dari variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.19, diketahui nilai *Sig. based on mean* pada kinerja karyawan sebesar  $0.154 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dan kecerdasan emosional memiliki varians yang homogen atau sama. Selanjutnya uji linear yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai

---

<sup>21</sup> Nur Syawal Ashari, "Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang," *Jurnal Praja* 8 (3) (2020): 184–89.

<sup>22</sup> Martin, "Aplikasi EQ Based HR Management System."

<sup>23</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2021. : 67

hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Hasil uji linear dari variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.120, diketahui nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar  $0.309 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

Selanjutnya uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis dengan uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 4.21, diketahui nilai *Sig.*  $0.000(p) < 0.05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Kemudian untuk nilai koefisien kecerdasan emosional (X) sebesar 0.410 dan nilai *constant* sebesar 3.353 sehingga didapatkan persamaan regresi untuk memperkirakan tingkat kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi kecerdasan emosional (X) adalah:  $Y = 3.353 + 0.410 X$ . Apabila ada penambahan kecerdasan emosional sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.410. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan begitupun sebaliknya apabila kecerdasan emosional berpengaruh negatif maka semakin rendah kecerdasan emosional maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Suwandewi dan Trianasari pada tahun 2022 yang berjudul “pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng”, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan

emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>24</sup>

Pada hasil uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.23 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.778 yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh dalam kategori tinggi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.606 yang berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60.6% dan sisanya sebesar 39.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silmy Amilia dan Ridwan Purnama yang berjudul “pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung”, hasil yang diperoleh dalam penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4%.<sup>25</sup>

Selain penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ada beberapa yang menolak hasil penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Restutanti Borman dan Westi hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup> Hal ini

---

<sup>24</sup> Suwandewi dan Trianasari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4, no. 1 (2022): 18–19.

<sup>25</sup> Amilia dan Purnama, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Indonesia Comnets Plus di Bandung:”

<sup>26</sup> Restutanti Borman dan Westi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU).,” *Jurnal Sinar Manajemen* Vol. 8, no. 01 (2021). 141-142.

didukung oleh penelitian Irfan dkk yang juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>27</sup>

Hasil perhitungan kontribusi variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai pada aspek pertama yaitu mengenali emosi diri sebesar 19%, kedua mengelola emosi 17%, ketiga memotivasi diri 23%, keempat mengelola emosi orang lain sebesar 17%, kelima atau terakhir membina hubungan sebesar 23%. Berdasarkan hasil analisis perhitungan di atas, menunjukkan bahwa kontribusi variabel kecerdasan emosional pada aspek 3 dan 4 memberikan kontribusi paling tinggi dengan jumlah persentase yang sama. Sedangkan kontribusi variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai pada aspek pertama yaitu kualitas sebesar 29%, kedua kuantitas sebesar 19%, ketiga tanggung jawab 10%, keempat kerjasama 21%, dan kelima atau terakhir inisiatif sebesar 20%. Berdasarkan hasil analisis perhitungan di atas, menunjukkan bahwa kontribusi variabel kinerja karyawan pada aspek 1 memberikan kontribusi paling tinggi dengan jumlah persentase 29%. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **J. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut yang telah dilakukan, peneliti menyadari terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

---

<sup>27</sup> Andi Irfan, Andi Irwan, dan Andi Alim, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone’.” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 16, no. 1 (2021). 248.

1. Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun peneliti hanya menggunakan satu variabel dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional.
2. Peneliti tidak terjun langsung ke lapangan untuk membagikan kuesioner dan mengawasi responden dalam pengisian kuesioner, melainkan melalui perantara atau bantuan dari staf HRD dan admin setiap divisi untuk membagikan, update informasi, dan mengawasi responden yang mengisi kuesioner.