

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL
DAN TRANSMIGRASI (KEMENDES) DI KALIBATA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana Strata
Satu (S1) dalam Bidang Psikologi (S.Psi)



Oleh:

AZKA KHAIRUNNISA

NIM: PSI18040070

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA

JAKARTA

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata” yang disusun oleh Azka Khairunnisa Nomor Induk Mahasiswa: PSI 18040070 telah diperiksa dan disetujui untuk ke sidang munaqosyah.

Jakarta, 10 Juli 2023

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Irma Safitri', written over a horizontal line.

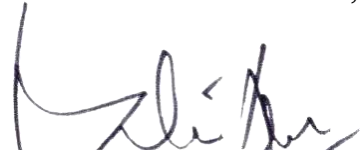
Irma Safitri, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan Karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata” yang disusun oleh Azka Khairunnisa Nomor Induk Mahasiswa: PSI 18040070 telah diujikan dalam sidang munaqosyah pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta pada tanggal 10 Juli 2023 dan direvisi sesuai dengan saran dan tim penguji. Maka skripsi tersebut telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Jakarta, 13 Februari 2024

Dekan Fakultas Ilmu Sosial,

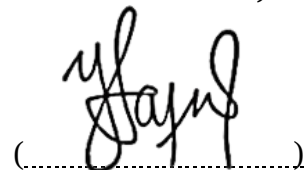


Naeni Amanulloh, M.Si

TIM PENGUJI

1. Irma Safitri, M.Si

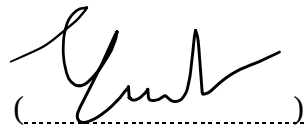
(Ketua Prodi/merangkap Dosen Pembimbing) Tgl: 10/02/2024



(.....)

2. Devie Yundianto, M.Psi. Psychometrist

(Dosen Penguji 1)



(.....)

Tgl: 09/02/2024

3. Chintia Viranda, S.Psi. M. A

(Dosen Penguji 2)



(.....)

Tgl: 30/01/2024

PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

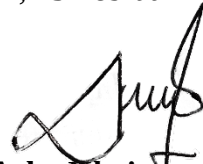
Nama : Azka Khairunnisa

NIM : PSI 18040070

Tempat/Tgl. Lahir : Depok, 04 Juni 2000

Menyatakan dengan ini bahwa hasil skripsi dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata” adalah hasil karya penulis asli, bukan plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya atau atas petunjuk pembimbing. Jika dikemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka sepenuhnya akan menjadi tanggungjawab penulis dan bersedia gelar akademiknya dibatalkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Depok, 13 Februari 2024



Azka Khairunnisa

NIM: PSI 18040070

ABSTRAK

Azka Khairunnisa, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KEMENDES) Di Kalibata, Skripsi, Jakarta: Program Studi Psikologi, Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia (UNUSIA) Jakarta, 2023.

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatur kehidupan emosionalnya, sedangkan komitmen organisasi merupakan suatu hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi kedua variabel ini tentunya memiliki tujuan untuk mewujudkan pencapaian yang diinginkan oleh organisasi ataupun suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (kinerja karyawan). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KEMENDES) Di Kalibata. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan bantuan Lisrel 8.80. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di Lingkungan Sekretariat Jendral dan di dalamnya terdiri dari 6 Biro, diantaranya Biro Perencanaan dan Kerja Sama, Biro Keuangan dan BMN, Biro Kepegawaian dan Organisasi, Biro Hukum, Biro Hubungan Masyarakat, Biro Umum dan Layanan Pengadaan serta PPNPN dengan menggunakan *Stratified Random Sampling* atau suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (strata) pada elemen populasi (*Teknik Sampling*

Area) sejumlah 200 sampel. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantu IBM SPSS Statistic 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.575. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 57,5% sisanya 42.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.648. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 64,8% sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Akan tetapi berdasarkan korelasi antara kedua variabel, bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.706. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 70,6% sisanya 29,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (Sig.<0.05). Peneliti menyimpulkan bahwa dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ia lakukan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi karyawan maka akan semakin rendah kinerja yang karyawan lakukan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan (KEMENDES)

ABSTRACT

Azka Khairunnisa, Emotional Intelligence, Organizational Commitment to the Performance of Employees of the Ministry of Villages for Development of Disadvantaged Regions and Transmigration (KEMENDES) in Kalibata, Thesis, Jakarta: Psychology Study Program, Nahdlatul Ulama Indonesia University (UNUSIA) Jakarta, 2023.

Emotional intelligence is an ability that a person has to manage his emotional life, while organizational commitment is a strong desire to remain a member of the organization these two variables certainly have the goal of realizing the achievements desired by the organization or a work result achieved by a person in carrying out the tasks charged to him (employee performance). Employee performance is a work result achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him which is based on skill, experience, seriousness and time. This study aims to see whether there is a significant influence between emotional intelligence variables and organizational commitment to the performance of employees of the Ministry of Rural Development of Disadvantaged Regions and Transmigration (KEMENDES) in Kalibata. This research uses a type of quantitative research with the Confirmatory Factor Analysis (CFA) method with the help of Lisrel 8.80. The population used in this study were employees who were in the General Secretariat and consisted of 6 Bureaus, including the Planning and Cooperation Bureau, the Bureau of Finance and BMN, the Bureau of Personnel and Organizations, the Legal Bureau, the Bureau of Public Relations, Bureau of General Affairs and Procurement Services and PPNPN using Stratified Random Sampling or a sampling technique by paying attention to a level (strata) in the population element (Sampling Area Technique) of 200 samples. Data analysis using simple linear regression with IBM SPSS Statistical 25 assists.

The results of this study indicate that from the Emotional Intelligence Variable on Employee Performance it can be seen that the coefficient of determination is found in the Adjusted R Square value of 0.575. This means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 57.5%, the remaining 42.5% is explained by other variables not discussed in this study. While the Organizational Commitment Variable with employee performance can be seen that the value of the coefficient of determination is found in the Adjusted R Square value of 0.648. This means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 64.8%, the remaining 35.2% is explained by other variables not discussed in this study. However, based on the correlation between the two variables, the coefficient of determination is found in the Adjusted R Square value of 0.706. This means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 70.6%, the remaining 29.4% is explained by other variables not discussed in this study. And also there is a significant influence between emotional intelligence and organizational commitment on employee performance with a significance value of 0.000 (Sig. <0.05). The researcher concluded that thus, it can be said that the higher the employee's emotional intelligence and organizational commitment, the higher the performance he will perform. Conversely, the lower the employee's emotional intelligence and organizational commitment, the lower the employee's performance will be.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Employee Performance (KEMENDES).

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmatnya dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Bidang Psikologi (S.Psi). Serta tidak lupa shalawat dan salam penulis persembahkan kepada Rasul pembawa rahmat yakni, Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan hikmah dalam Al-Qur'an sebagai rahmat bagi sekalian alam dan pedoman hidup seluruh umat Islam.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan dan pembahasan. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dari pembaca yang sifatnya mendukung dan membangun bagi penulis untuk kesempatan penulisan.

Penulis telah banyak mendapat dukungan, pengarahan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Juri Ardiantoro, M.Si, selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta.
2. Bapak Naeni Amanulloh, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta.
3. Ibu Irma Safitri, M.Si, selaku Ketua Prodi Psikologi, Dosen Mata Kuliah Proposal Skripsi dan sekaligus Dosen Pembimbing saya selama menyusun skripsi ini.
4. Teristimewa kepada orang tua saya Bapak Sarmilih yang biasa kawan-kawan kampus menyebutnya bang Zaker dan Ibu Isnah, serta semua keluarga tercinta, yang telah membanting tulang mencari nafkah untuk membiayai semua pembayaran selama perkuliahan dan yang telah tulus serta ikhlas

memberikan support dan do'a yang tiada hentinya dan kedua adik saya yang perempuan bernama Hana Luthfiyyah dan yang laki-laki bernama Muhammad Althaf Arfana yang keduanya begitu hebat dan amat saya sayangi. Semoga Allah Swt selalu memberikan kesehatan, keberkahan, dimudahkan dan dilancarkan segala usaha dan urusannya dan semoga setiap langkahnya selalu diberkahi dan dilindungi Allah Swt Aamiin Ya Robbal 'Alamin.

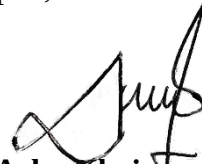
5. Bapak Fajar Erikha, S.Psi., M.Hum, sebagai Dosen Mata Kuliah Proposal Skripsi.
6. Kepada segenap para Dosen Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta khususnya para dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu, bimbingan serta pengalamannya kepada saya sehingga saya bisa mendapatkan ilmu serta pengalaman yang begitu berharga selama ini.
7. Kepada segenap Tata Usaha (TU) Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta yang telah banyak membantu dalam semua urusan administrasi dan Pembayaran selama perkuliahan.
8. Keluarga Besar Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta, seluruh civitas akademika Psikologi, khususnya teman-teman seperjuangan saya prodi psikologi yang awalnya berjumlah 10 orang dalam satu kelas, menjadi tinggal 8 orang (layaknya private), atas semua dukungannya, semangat, serta kerja keras dan kerja samanya selama perkuliahan.
9. Keluarga besar Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KEMENDES) yang berada Di Kalibata, karena sudah membantu saya selama penelitian, khususnya Bapak Nasrun Annahar, S.Ap., M.Ap. Selaku Staf Khusus Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang sudah mengizinkan dan juga menyampaikan kepada Bapak Wildan Ardiansyah selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha Biro Kepegawaian dan Organisasi. Tak lupa kepada Mas

Muhammad Azmil Nazar, Sm., MM. yang sudah membukakan pintu pertama untuk penulis agar bisa melakukan penelitian di KEMENDES.

10. Saudara-saudara saya dan khususnya Sahabat ketemu gede yakni Lutfiah Ro'fah, atas doa dan bimbingan, serta kasih sayang yang tercurahkan selama ini.
11. Zka, ya saya sendiri. Terimakasih dihaturkan kepada diri ini khususnya yang sudah berusaha dan juga bersemangat sehingga bisa sampai berada di titik ini.
12. Last But Not least, Dimas Septian yang sejak dahulu saya panggil dengan kata "Taak" beserta Seluruh keluarga besarnya yang selalu bertanya kapan bisa lulus, jangan lama-lama ya neng lulusnya, serta turut mendoakan disetiap perjalanan dan langkah yang saya tempuh, semoga bisa berjalan dengan lancar niat baik dari kita semua, Aamiin.

Semoga kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada saya dicatat dan diterima oleh Allah SWT sebagai amal shalih dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda, *Aamiin ya rabbal 'alamin*. Demikian ucapan terima kasih ini saya sampaikan, semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, Program Studi Psikologi, dan semua pihak yang memerlukan dan membutuhkannya.

Depok, 13 Februari 2024



Azka Khairunnisa
NIM: PSI 18040070

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORSINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II: LANDASAN TEORI	13
2.1 Kajian Teori	13
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Dinamika Teori	41

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1 Metode dan Desain Penelitian	44
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	44
3.3 Variabel Penelitian	48
3.4 Teknik Pengambilan Data	50
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk	58
3.6 Teknik Analisis Data	61
3.7 Hipotesis Penelitian	63
 BAB IV: HASIL DAN ANALISIS	 65
4.1 Hasil Penelitian	65
4.2 Pembahasan	69
 BAB V: PENUTUP	 87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Diskusi	88
5.3 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Blue Print Kecerdasan Emosional.....	55
Tabel 3.2	: Blue Print Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 3.3	: Blue Print Kinerja karyawan.....	58
Tabel 4.1	: Muatan Faktor Item Kecerdasan Emosional.....	70
Tabel 4.2	: Hasil Uji Kesesuaian Model Indeks Kecerdasan Emosional	71
Tabel 4.3	: <i>Correlation Matrix</i> - Kecerdasan Emosional.....	71
Tabel 4.4	: Muatan Faktor Item Komitmen Organisasi.....	73
Tabel 4.5	: Hasil Uji Kesesuaian Model Indeks Komitmen Organisasi.....	74
Tabel 4.6	: <i>Correlation Matrix</i> – Komitmen Organisasi.....	75
Tabel 4.7	: Muatan Faktor Item Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.8	: Hasil Uji Kesesuaian Model Indeks Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.9	: <i>Correlation Matrix</i> - Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.10	: Uji Reliabilitas Konstruk.....	78
Tabel 4.11	: Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.12	: Uji Linieritas Variabel Kecerdasan Emosional – Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4.13	: Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasi – Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4.14	: Uji T.....	83
Tabel 4.15	: Uji F.....	84
Tabel 4.16	: Koefisien Regresi.....	85
Tabel 4.17	: Model Summary Kecerdasan Emosional.....	85
Tabel 4.18	: Model Summary Komitmen Organisasi.....	86
Tabel 4.19	: Model Summary Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Berfikir.....	43
Gambar 3.1	: Teknik Sampel Daerah.....	47
Gambar 4.1	: Diagram Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Gambar 4.2	: Diagram Berdasarkan Usia.....	66
Gambar 4.3	: Diagram Berdasarkan Bidang Dalam Pekerjaan.....	67
Gambar 4.4	: Diagram Ketersediaan Responden Mengisi Kuesioner.....	68
Gambar 4.5	: Path Diagram Item Kecerdasan Emosional.....	69
Gambar 4.6	: Path Diagram Item Komitmen Organisasi.....	72
Gambar 4.7	: Path Diagram Item Kinerja karyawan Karyawan.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir.....	97
Lampiran 2: Surat Persetujuan Izin Penelitian Tugas Akhir.....	98
Lampiran 3: Nota Dinas.....	99
Lampiran 4: Alat Ukur Kecerdasan Emosional.....	100
Lampiran 5: Alat Ukur Komitmen Organisasi.....	107
Lampiran 6: Alat Ukur Kinerja Karyawan.....	110
Lampiran 7: Tabulasi Data Variabel Kecerdasan Emosional.....	115
Lampiran 8: Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi.....	121
Lampiran 9: Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berharga dan mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama atas keberhasilan operasional kegiatan usaha, bahkan sukses tidaknya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan perusahaan agar perusahaan tersebut dapat bertahan dan bersaing. Namun, dalam organisasi dengan sistem yang sangat standar, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang kecil terhadap individu. Kecerdasan emosional memang penting, namun manfaatnya tidak terasa ketika berada dalam sistem kerja yang bertekanan tinggi dan mengutamakan keterpaduan antar unit. Selain kecerdasan emosional, dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi sangat termotivasi untuk bekerja dan bertanggung jawab atas setiap tugas tanpa diinstruksikan atau diawasi oleh atasan. Hal ini disebabkan indikator yang paling utama dalam komitmen organisasi adalah rasa memiliki dan perasaan menjadi bagian organisasi. Perasaan ini yang membuat memiliki komitmen tinggi untuk berkontribusi terhadap organisasi.

Dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang unggul, sehingga dapat menerapkan manajemen perusahaan dengan baik, maka diperlukan faktor-faktor lain sebagai pendukungnya. Dalam konteks keorganisasian, maka faktor-faktor yang penting untuk meningkatkan Kinerja karyawan di

antaranya adalah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Individu yang memiliki kapasitas tinggi akan mampu berkontribusi positif terhadap organisasi sehingga keberadaannya tidak akan mampu digantikan teknologi. Kondisi ini karena individu memiliki kecerdasan emosional yang tidak dimiliki oleh mesin. Kecerdasan emosional dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mengontrol perasaan subjektif sebagai bentuk respon psikologis atas suatu keadaan (Supriyatno, 2012). Kecerdasan emosional memiliki peran sebagai penyeimbang dari kecerdasan intelektual yang dibutuhkan dalam berbagai aktivitas individu. Bahkan beberapa studi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih dominan dalam memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan Kinerja karyawan (Gunawan, 2014). Kecerdasan emosional juga dibutuhkan untuk mengelola tekanan yang diterima individu dalam menuntaskan tugas dan tanggungjawabnya, karena jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja yang dialami oleh dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi (Wibowo, 2015).

Pentingnya kecerdasan emosional untuk diteliti kecerdasan emosi merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang, memberikan pelayanan yang baik, mengenai faktor keberhasilan dalam hidup seperti kompetensi dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama (Antonio, 2013).

Kecerdasan emosional bertalian erat dengan peningkatan Kinerja karyawan seseorang dalam suatu organisasi. Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang menentukan sukses karir seseorang. Menurut Segal (2000: 27), kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Menurutnya, kecerdasan emosi membuat keadaan jiwa diperhatikan dan memungkinkan dalam penentuan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan siapa yang akan dijadikan teman hidup. Selain itu, Goleman (1999: 44) juga menegaskan bahwa faktor kecerdasan intelektual menyumbang 20% bagi sukses karir, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor lain, termasuk kecerdasan emosional, yakni kecakapan untuk mengenal dan mengelola emosi diri dalam hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan ini sangat diperlukan, khususnya oleh KEMENDES (Kementerian Desa) yang berada di Kalibata, karena seringnya mereka yang berinteraksi dengan orang-orang daerah tempat dimana mereka ditugaskan.

Pemberdayaan kecerdasan emosional di kalangan karyawan perlu mendapat perhatian khusus karena dengan semakin meningkatnya kecerdasan emosional karyawan, maka mereka akan semakin mampu memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik sehingga Kinerja karyawannya akan terus meningkat. Kemampuan intelektual dan skill sangat diperlukan untuk menangani berbagai tugas operasional, namun kecerdasan emosional-lah yang mendorong karyawan untuk mampu berkerja sama, memiliki moral dan kepekaan sosial yang tinggi serta lebih bergairah dalam bekerja. Perubahan yang cepat dalam teknologi dan informasi selama dekade terakhir memiliki implikasi bagi manajemen

organisasi baik untuk profit maupun nonprofit. Organisasi nirlaba harus mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk menemukan peluang dan memaksimalkan keuntungan. Organisasi nirlaba juga harus dapat memanfaatkan teknologi yang ada untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Pada dasarnya komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang terjadi sebagai akibat dari proses pelaksanaan tugas dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Komitmen ini dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keadilan yang diterima dari organisasi tempat mereka bekerja. Kesuksesan dan Kinerja karyawan organisasi bisa dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan Kinerja karyawan yang optimal karena baik buruknya Kinerja karyawan yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002:18).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Juliahir Barata yang membahas tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya” dengan menggunakan metode kuantitatif. Selain itu metode yang digunakan yakni korelasional model regresi berganda karena peneliti bermaksud menguji tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011). Subjek penelitian ini adalah guru dan pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya yang berjumlah 36 orang, namun karena ada kendala, maka subjek yang dapat diteliti hanya 31 orang yang terdiri atas guru dan pegawai administrative. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket dengan tujuan agar jawaban responden dapat langsung diolah menggunakan pendekatan statistik, wawancara dan observasi lapangan.

Uji analisa data menggunakan persamaan regresi dan uji hipotesis menggunakan uji t. Berdasarkan hasil uji regresi, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: 1) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya sebesar 98,52%; 2), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya sebesar 98,96%; 3) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya sebesar 99,20%. Kontribusi saran atas hasil penelitian ini yakni; 1) hendaknya pihak Yayasan dan manajemen di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya senantiasa dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan pola manajemen sumber daya manusia yang selama ini telah berjalan dengan baik; 2) hendaknya pihak pihak Yayasan dan manajemen di Sekolah Bina Bhakti Kubu Raya senantiasa menyadari bahwa tantangan persaingan semakin ketat sehingga kompetensi pegawai harus terus ditingkatkan.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Indra Gunawan, H. Sutadji, Erwin Resmawan dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara” dan menggunakan cara menghitungnya dengan koefisien korelasinya (multiple coefficient of correlation). Dan membuahi hasil, bahwa variabel Kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($34,674 > 3,1359$), sehingga hipotesis yang menyatakan secara

bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. 2. Secara parsial kedua variabel tersebut (Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Namun variabel X1 (Kecerdasan emosional) memberikan pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 7,315 lebih besar dibanding nilai thitung variabel X2 (Komitmen organisasi) sebesar 2,578. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,713$, angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel Kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut dikuatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,509 yang berarti Kinerja karyawan diterangkan oleh variabel Kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sebesar 50,9 % dan sisahnya sebesar 49,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini memberikan justifikasi terhadap teori yang menjadi landasan penelitian yang berarti penelitian ini mendukung teori yang sudah ada. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi Kinerja karyawan, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang Kinerja karyawan umumnya telah terlaksana dengan baik.

Penelitian yang ketiga yakni dilakukan oleh Imran Arif Setiawan, liliek Nur Sulistiyowati, karuniawati Hasanah dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja karyawan BPR

Tunas Artha Jaya Abadi Cabang Mejayan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Populasi dan Sampel. Jenis datanya yaitu primer dan sekunder. Pengumpulan datanya dengan cara interview (wawancara), dan kuesioner. Hasil yang bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPR Tunas Artha Jaya Abadi, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional dari diri maka akan semakin meningkatkan Kinerja karyawan dari komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPR Tunas Artha Jaya Abadi, artinya semakin baik komitmen terhadap organisasi perusahaan, maka semakin meningkatkan Kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPR Tunas Artha Jaya Abadi, artinya semakin baik pemberian motivasi yang diberikan kepada maka Kinerja karyawan akan semakin mengalami peningkatan. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan BPR Tunas Artha Jaya Abadi, artinya semakin baik *organizational citizenship behavior* antar maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut : Untuk BPR Tunas Artha Jaya Abadi agar lebih memperhatikan serta senantiasa memperbaiki kualitas yang bekerja dengan melakukan mentoring serta pelatihan berkelanjutan agar Kinerja karyawan di perusahaan akan lebih maju dan berkembang.

Berdasarkan ketiga penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwasanya kecerdasan emosional, komitmen organisasi, serta Kinerja karyawan merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi.

yang berkualitas dan berkompeten tinggi merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam organisasi nirlaba, termasuk di KEMENDES (Kementerian Desa).

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDTT) Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian ini dipimpin oleh seorang Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat oleh Bapak Marwan Ja'far. Dan kemudian pada tahun 2016 tingkat kepemimpinan beralih kepada Bapak Eko Putro Sandjojo melalui keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 113/P Tahun 2019 Tentang Pembentukan Kementerian Negara dan Pengangkatan Menteri Negara Kabinet Indonesia Maju Periode Tahun 2019-2024, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dipimpin oleh Bapak Abdul Halim Iskandar. Maka dari itu peneliti tertarik untuk lebih mencari tahu tentang bagaimana perihal kecerdasan emosional, komitmen organisasi, serta Kinerja karyawan yang terjadi di KEMENDES (Kementerian Desa) yang terletak di kalibata disamping yang memiliki tekanan kerja yang bisa dikatakan cukup berat. Walaupun memang disetiap pekerjaan tentunya memiliki tekanan kerja atau jobdesk yang berbeda-beda, tetapi jika dilihat kementerian desalah yang memang tepat untuk dijadikan tempat penelitian dengan dengan menggunakan variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan di latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Disamping tekanan kerja yang cukup berat yang memang mengharuskan untuk dinas keluar kota ataupun ke daerah-daerah yang tentunya akan mengurus sangat banyak tenaga, kecerdasan emosional menjadi salah satu yang perlu diperhatikan setiap agar tetap terjalin Kinerja karyawan yang baik disetiap tugasnya.
2. Komitmen Organisasi juga bisa menjadi suatu masalah setelah adanya problematika yang dihadapi yaitu kecerdasan emosional. Komitmen organisasi dapat teruji ketika sudah berada di penghujung atau akhir dari perjalanan tugas maupun pekerjaan.
3. Selain kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, setiap tentunya memiliki Kinerja karyawan disetiap lapangan pekerjaannya, Kinerja karyawan dapat dinilai ketika kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sudah terjalani, akhir dari keduanya yang akan dapat teruji dan dinilai pada Kinerja karyawan tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata.
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata.
3. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi (KEMENDES) di Kalibata.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian yang akan dilaksanakan ini sebagai sarana pengembangan Ilmu Pengetahuan Psikologi, khususnya terkait pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan KEMENDES (Kementerian Desa).

2. Manfaat Praktis

Sebagai media pembelajaran agar dapat mengetahui ilmu yang didapatkan terkait Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan juga terkait Kinerja karyawan, selain itu peneliti juga mendapatkan manfaat berkesempatan melakukan penelitian di Kementerian Desa.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini menyajikan 5 bab yang saling berkaitan. Dalam bagian ini akan diterangkan secara singkat dari bab I sampai dengan bab V. Adapun masing masing bab tersebut berisi hal-hal sebagai berikut:

Bab I. PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, hipotesis penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II. LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian ini, yang terdiri dari kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan Kinerja karyawan.

Bab III. METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan metodologi penelitian yang berisis tentang metode dan desain penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, teknik pengambilan data dan prosedur penelitian.

Bab IV. HASIL PENELITIAN

Bab ini memaparkan hasil dari pada penelitian serta pembahasa dari hasil yang diteliti.

Bab V. KESIMPULAN DAN SARAN

Memaparkan kesimpulan hasil penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

1. Kecerdasan Emosional

A. Definisi Kecerdasan Emosional

Beberapa tokoh mengemukakan tentang teori kecerdasan emosional antara lain, Mayer & Salovey dan Daniel Goleman. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai, “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.”. Menurut Goleman, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Daniel Goleman mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman

mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Daniel Goleman (Emotional Intelligence) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan.

Istilah kecerdasan emosional mengandung dua suku kata, yakni emosi dan kecerdasan. Kecerdasan secara harfiah dapat diartikan sebagai tingkat kecemerlangan seseorang, dan emosi sebagai suatu gejala yang multidimensional sebagai unjuk dari tingkat perasaan yang subyektif. Emosi juga diartikan respon biologis dan psikologis yang menggerakkan badan kita pada suatu reaksi tertentu. Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental kebijaksanaan dan penguasaan diri (Ginanjar, 2001).

Kecerdasan emosional dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mengontrol perasaan subjektif sebagai bentuk respon psikologis atas suatu keadaan (Supriyatno, 2012). Kecerdasan emosional memiliki peran sebagai penyeimbang dari kecerdasan intelektual yang dibutuhkan dalam berbagai aktivitas

individu. Bahkan beberapa studi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih dominan dalam memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan Kinerja karyawan (Gunawan, 2014; & Supriyatno, 2012). Kecerdasan emosional juga dibutuhkan untuk mengelola tekanan yang diterima individu dalam menuntaskan tugas dan tanggungjawabnya, karena jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja yang dialami oleh dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi (Wibowo, 2015).

Kecerdasan emosi adalah penerimaan, penginterpretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain (Sojka and Dawn, 2002), Hal senada diungkapkan oleh (Carmichael, 2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (controlling), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Menurut (Prati et al., 2003) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

Menurut (Cooper dan Sawaf, 2017) bahwa (kecerdasan emosional) adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh manusia. Kecerdasan emosional membutuhkan perasaan pengawasan, belajar mengenali, menghargai perasaan dalam diri mereka sendiri dan orang lain dan merespon dengan tepat, efektif menerapkan energi emosional dalam kehidupan sehari-hari. Menurut (Wirawan, 2010) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk *manage* emosi diri sendiri dan kemampuan untuk memanajemeni emosi orang lain.

Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik diri sendiri maupun pada orang lain, memilih-memilih semuanya dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan. (Sumiyarsih, 2012).

Menurut (Goleman, 2000) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenai perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri dan kemampuan mengelolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional memiliki arti yang

sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan terutama ditempat kerja. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan (Jaya, 2012).

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

1. Faktor Internal. Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
2. Faktor Eksternal. Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi: 1) Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek

lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

C. Dimensi Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman & Bliss, 1999); membagi dua wilayah dimensi kecerdasan emosi, yaitu:

1. Kompetensi pribadi (personal competence), yaitu bagaimana mengatur diri sendiri yang terdiri dari:
 - a. Kesadaran diri (self awareness), yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri, indikatornya: tingkat emotional awareness, ketepatan self-assesment, self-confidence.
 - b. Kemampuan mengatur diri sendiri (self regulation/self management), yaitu kemampuan mengatur perasaannya. Indikatornya: tingkat self-control, trustworthiness dan conscientiousness, inovasi dan adaptasi.
 - c. Motivasi (motivating), yaitu kecenderungan untuk memfasilitasi diri sendiri untuk mencapai tujuan walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan. Indikatornya: tingkat achievement drive, komitmen, inisiatif dan optimism.
2. Kompetensi Sosial (social competency), yaitu kemampuan mengatur hubungan dengan orang lain yang terdiri dari:
 - a. Empati, yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan/perhatian, kebutuhan atau kepedulian orang lain. Indikatornya: memahami orang lain,

mengembangkan orang lain, berorientasi pada pemberian pelayanan, leveraging diversity, kesadaran politis.

- b. Memelihara hubungan sosial, yaitu mengatur emosi dengan orang lain, keterampilan social seperti kepemimpinan, kerja tim, kerjasama dan negoisasi. Indikatornya antara lain kemampuan mempengaruhi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengelola konflik, tingkat kepemimpinan, change catalyst.

Sementara itu menurut (Bitsch, 2008) indikator yang termasuk dalam variabel kecerdasan emosional ada 7 (tujuh) indikator tersebut diukur dengan ”*The Yong emotional intelligence Inventory (EQI)*”, yakni kuisioner self-report yang mengukur 7 indikator tersebut adalah:

1. *Intrapersonal skills*
2. *Interpesonal skills*
3. *Assertive*
4. *Contentment in life*
5. *Reselience*
6. *Self-esteem*
7. *Self-actualization.*

Selanjutnya menurut (Higgs & Dulewicz, 2007) mengidentifikasi ada 5 indikator dalam kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

1. Kesadaran diri merupakan kesadaran terhadap perasaan sendiri dan kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan itu.
2. Elastisitas emosional merupakan kemampuan untuk berKinerja karyawan secarabaik dan konsisten di berbagai situasi dan tekanan.

3. Motivasi merupakan dorongan dan energi yang ada pada diri untuk mencapai hasil, menyeimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dan mengupayakan cita-cita diri walaupun menghadapi anekatanangan dan penolakan.
4. Sensitivitas antarpribadi merupakan kemampuan untuk merasakankebutuhan dan perasaan orang lain dan untuk menggunakankemampuan itu secara afektif dalam berinteraksi dengan pegawai dandalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pegawai.
5. Tanggung jawab dan integritas merupakan kemampuan untuk menunjukkan komitmen terhadap suatu tindakan saat menghadapitantangan, dan untuk bertindak secara konsisten dan sesuai dengan persyaratan etika yang di pahami.

D. Ciri-ciri Kecerdasan Emosi Tinggi dan Rendah

(Goleman, 1995) mengemukakan karakteristik individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dan rendah sebagai berikut: (a) Kecerdasan emosi tinggi yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memikirkan akibat sebelum bertindak, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berempati pada orang lain, dapat mengendalikan mood atau perasaan negatif, memiliki konsep diri yang positif, mudah menjalin persahabatan dengan orang lain, mahir dalam berkomunikasi, dan dapat menyelesaikan konflik sosial dengan cara damai.

(b) Kecerdasan emosi rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemaarah, bertindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup dan cita-cita yang tidak jelas, mudah putus asa, kurang peka terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mood yang negatif, mudah terpengaruh oleh

perasaan negatif, memiliki konsep diri yang negatif, tidak mampu menjalin persahabatan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan konflik sosial dengan kekerasan.

E. Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosional

1. Membaca situasi Dengan memperhatikan situasi sekitar, kita akan mengetahui apa yang harus dilakukan.
2. Mendengarkan dan menyimak lawan bicara Dengarkan dan simak pembicaraan dan maksud dari lawan bicara, agar tidak terjadi salah paham serta dapat menjaga hubungan baik.
3. Siap berkomunikasi Jika terjadi suatu masalah, bicarakanlah agar tidak terjadi salah paham.
4. Tak usah takut ditolak Setiap usaha terdapat dua kemungkinan, diterima atau ditolak, jadi siapkan diri dan jangan takut ditolak.
5. Mencoba berempati EQ tinggi biasanya didapati pada orang-orang yang mampu berempati atau bisa mengerti situasi yang dihadapi orang lain.
6. Pandai memilih prioritas Ini perlu agar bisa memilih pekerjaan apa yang mendesak, dan apa yang bisa ditunda.
7. Siap mental Situasi apa pun yang akan dihadapi, kita harus menyiapkan mental sebelumnya.
8. Ungkapkan lewat kata-kata Katakan maksud dan keinginan dengan jelas dan baik, agar dapat saling mengerti.
9. Bersikap rasional Kecerdasan emosi berhubungan dengan perasaan, namun tetap berpikir rasional.
10. Fokus Konsentrasikan diri pada suatu masalah yang perlu mendapat perhatian. Jangan memaksa diri melakukannya dalam 4-5 masalah secara bersamaan.

2. Komitmen Organisasi

A. Definisi Komitmen Organisasi

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik & Arifuddin, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. (Muthuveloo & Rose, 2005) komitmen organisasional didefinisikan sebagai penerimaan, keterlibatan dan dedikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins & Judges, 2011).

Menurut (Colquitt et al., 2009), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Menurut (Greenberg & Baron, 2002), yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah yang lebih stabil dan

lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

(Benkhoff, 1997) mendefinisikan komitmen sebagai derajat kepedulian dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi. (Scott & Burroughs, 2000) melihat komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu bersama dan keterlibatannya dengan organisasi. Kemudian (Shaw et al., 2003) mengartikan komitmen sebagai hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi, atau suatu pendekatan psikologis yang menggambarkan komitmen sebagai suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi terhadap organisasi.

Dalam konteks organisasi, (Mowday et al., 1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Hal ini ditandai oleh tiga hal, yaitu: (1) penerimaan pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) kesiapan dan kesediaan pegawai untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan (3) keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Pandangan lain mengenai komitmen organisasi dikemukakan oleh Steers (1985) yaitu rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai

sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Definisi yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh (Luthans, 2002). Menurutnya, sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merupakan suatu hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi; dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas tampak bahwa dalam komitmen organisasi tercakup tiga unsur, yaitu: loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

B. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Dengan adanya Komitmen organisasi akan memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan perusahaannya tanpa menghiraukan timbal balik apa yang akan diberikan oleh perusahaan kepadanya. Individu akan terdorong untuk tetap bekerja didalam perusahaan yang mempunyai nilai dan tujuan yang sejalan dengan dirinya. Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai yaitu:

1. Karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain).
2. Karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja) dan
3. Pengalaman kerja (keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi).

Menurut (Allen & Mayer, 2013), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah:

1. Karakteristik pribadi individu.
2. Karakteristik Organisasi dan
3. Pengalaman selama Berorganisasi.

Selanjutnya (Rahayu, 2012) berpendapat bahwa yang berkomitmen lebih terdorong untuk tetap bertahan pada organisasi daripada yang tidak mempunyai komitmen yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih menunjukkan keterlibatannya dalam sebuah organisasi yang bisa diaplikasikan melalui sikap dan perilaku. Individu dapat berkomitmen terhadap organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari hasil studi yang dilakukan oleh (Angle & Perry 1981) menunjukkan bahwa salah satu prediktor terhadap komitmen adalah masa kerja (tenure) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin ia memberi peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih besar dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi.
2. Adanya peluang investasi pribadi, yang berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar, sehingga makin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
3. Adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu individu yang ada, hubungan sosial yang lebih bermakna, sehingga membuat individu semakin berat meninggalkan organisasi.

4. Akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang. Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, diantaranya adalah:
 - a. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen (Mowday et al., 1982).
 - b. Tingkat Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya semakin rendah. (Mowday et al., 1982).
 - c. Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
 - d. Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi (Morris & Sherman, 1981) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi. Peran yang tidak jelas muncul akibat adanya tujuan yang tidak jelas pula atas suatu pekerjaan (Gary John, 1983). Ciri-cirinya antara lain ketidakjelasan evaluasi terhadap pekerjaan, cara untuk mencapai unjuk kerja yang baik dan batas wewenang serta tanggung jawab individu. Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya ketidakjelasan peran, yakni: (1) faktor organisasi- keberadaan individu tidak jelas fungsinya sehingga peranannyapun tidak jelas; (2) faktor pemberi peran ketidakjelasan muncul karena atasan tidak mengkomunikasikan dengan jelas harapannya terhadap bawahan; (3) faktor penerima peran ketidakjelasan peran

karena bawahan tidak mengerti peran yang harus ia lakukan sesuai harapan atasan (dalam Temaluru, 2001).

- e. Faktor Lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Menurut (Mowday et al., 1982), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah:

- (1) keterandalan organisasi yakni sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan;
- (2) perasaan dianggap penting oleh organisasi yakni sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi. Menurut Robert Laverling (1988), tempat kerja yang baik adalah tempat yang membuat dihargai keberadaannya dan merasa bangga menjadi anggota organisasi tersebut. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah;
- (3) realisasi terhadap harapan individu-yakni sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
- (4) persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja-sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
- (5) persepsi terhadap gaji-sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Perasaan diperlakukan fair atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.
- (6) persepsi terhadap perilaku atasan sejauh mana individu merasa dihargai dan dipercayai oleh atasan. Jika persepsi sikap atasan negatif, maka akan cenderung mengakibatkan sikap negatif pula yang diaktualkan dalam bentuk perilaku negatif seperti mangkir dan keinginan berpindah kerja (dalam Temaluru, 2001). Jika dalam organisasi, komitmen dari nya cenderung rendah, maka menurut (Schermerhorn, 1996) akan terjadi kondisi sebagai berikut:

1. Tingkat absensi yang tinggi dan meningkatnya turnover (High levels of absenteeism and voluntary turnover). Pada banyak penelitian, individu yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung kurang melakukan usaha mencari pekerjaan baru.
2. Ketidakinginan untuk berbagi dan berkorban untuk kepentingan organisasi. (Unwillingness to share and make sacrifice). Individu individu yang memiliki komitmen rendah cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, dan sebisa mungkin bekerja dengan kondisi minimal yang diharapkan organisasi.

C. Macam-macam Komitmen Organisasi

Pernyataan dari (Allen Meyer et al., 2004) yang menjelaskan bahwa terdapat tiga bentuk dari komitmen organisasi yang keseluruhannya mempunyai aplikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi. Ketiga bentuk tersebut adalah:

1. Komitmen afektif. Komitmen afektif menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan di organisasi karena memang ia menginginkannya. Pada komitmen ini ada keterlibatan individu terhadap organisasinya. yang mempunyai komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi diri, terlibat mendalam dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Karena menunjukkan kelekatan psikologis individu terhadap organisasi, maka dapat dikaitkan dengan pengalaman kerja dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi seperti desentralisasi pengambilan keputusan. Komitmen afektif mempunyai korelasi positif dengan kesesuaian harapan antara dan imbalan yang diberikan organisasi, keterlibatan kerja dan dorongan sosial. yang mempunyai komitmen organisasi dalam bentuk ini akan menginternalisasikan nilai organisasi dalam dirinya, karena ia merasa

mempunyai nilai yang sama dengan organisasinya serta memiliki kebanggaan bahwa ia menjadi bagian dari organisasi.

2. Komitmen *continuance*. Komitmen ini merupakan komitmen organisasi yang rasional. yang mempunyai komitmen *continuance* tinggi akan bertahan dalam organisasi, karena membutuhkan. Komitmen *continuance* adalah kesadaran akan ketidakmungkinan untuk memilih identitas sosial lain atau alternatif tingkah laku yang lain karena adanya ancaman akan kerugian yang besar. Pada yang mempunyai komitmen organisasi ini akan memperhitungkan untung ruginya ia bertahan dalam organisasi ini. Jika merasa tidak akan diterima pada organisasi lain dalam kedudukan sama atau lebih tinggi dengan yang ia terima dalam organisasinya saat ini, maka ia memilih bertahan dalam organisasi saat ini dan.
3. Komitmen normatif. Komitmen normatif ditunjukkan dengan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa seharusnya melakukan hal tersebut, atau dengan kata lain merasa berkewajiban untuk memenuhi tujuan dan keinginan organisasi. yang memiliki komitmen organisasi ini akan bertahan dalam organisasi, karena merasa wajib berada dalam organisasi, berperilaku dan berusaha memenuhi kewajiban organisasi.

Sedangkan bagi (Mowday et al.,1982), komitmen organisasi memiliki dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap mencakup tiga hal penting. Pertama, identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan pegawai atas tujuan organisasi sebagai dasar komitmen. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Kedua, keterlibatan pegawai sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ketiga, kehangatan, afeksi dan loyalitas serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut (Cumming & Worley 2005), dalam kehidupan organisasi, komitmen didapat dari beberapa tingkat (level) organisasi, termasuk yang secara langsung terlibat di dalamnya dan para manajer tingkat menengah atas (commitment should derive from several organizational levels, including the employees directly involved and the middle and upper managers). Komitmen tersebut diperlukan untuk membangun organisasi supaya solid dalam menghadapi tuntutan lingkungan, terutama dari para pelanggan dan pesaing.

D. Menciptakan Komitmen Organisasi

Sebagai aspek yang penting dimiliki oleh setiap organisasi, sedapat mungkin komitmen ditumbuhkan. Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya, sehingga ketiga hal ini perlu menjadi perhatian untuk dikembangkan (Kuntjoro, 2002).

Aspek pertama, yaitu identifikasi, yang terwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Menurut Pareek, hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa

pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

Kedua adalah unsur keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas kerja organisasi. Hal ini penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan karyawan aka.. mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, menurut (Sutarto, 1993) dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil riset yang dilakukan oleh Steer (dalam Kuntjoro, 2002) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah. Ahli lain, Beynon mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh pegawai dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga pegawai memperoleh kepuasan kerja, maka pegawaipun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan

untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan mereka pun akan lebih terpuaskan.

Unsur terakhir yang perlu diperhatikan dalam menumbuhkan komitmen adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut Wignyo Soebroto (dalam Kuntjoro, 2002) loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Dengan demikian komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang pegawai yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja ternyata selain ia mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ternyata didapati adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan. Hal itu tentu akan memupuk berkembangnya komitmen individu tersebut terhadap organisasi.. Apalagi jika tersedia faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan ia dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya

fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi makin luntur atau bahkan mungkin cenderung menjelek jelekkan tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan berbagai gejala seperti mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, terlibat tindakan kriminal dan sebagainya.

3. Kinerja karyawan

A. Definisi Kinerja karyawan

Menurut (Hasibuan, 2000) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut Hasibun mengatakan bahwa prestasi kerja itu merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yakni; (1) kemampuan dan minat seorang pekerja; (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas; (3) peran tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka makin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Kinerja karyawan merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan nya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka Kinerja karyawan sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 2001).

B. Aspek-aspek Kinerja karyawan

(Bernadin, 2003) & (Robbins, 2006) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan seseorang dapat diukur berdasarkan aspek yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam aspek tersebut adalah:

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.

5. Kemandirian

Pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

6. Komitmen

Komitmen berarti bahwa mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

(Keith Davis, 2007) dalam Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan relity (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ* superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai Kinerja karyawan maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan terhadap situasi kerja (*sutuation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya, maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Deri Firmansyah, Galih Raspati, Erwin Rinaldy Hidayat dengan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penilaian variabel kecerdasan emosional dengan 4 yang diukur dengan 12 indikator, dimana ke-12 indikator tersebut semuanya dinilai baik (setuju) oleh responden, meskipun penilaian responden tidak seluruhnya menyatakan baik (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dan sudah menjaga dan meningkatkan kecerdasan emosional dengan baik saat bekerja pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi.

Berdasarkan hasil penilaian variabel komitmen organisasi dengan 3 dimensi yang diukur melalui 9 indikator, dimana ke-9 indikator dari variabel motivasi yang dinilai baik (setuju) oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel komitmen organisasi sudah baik dan menyatakan setuju dengan semua indikator tersebut, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang diterapkan sesuai dengan kesepakatan antara dengan PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi.

Berdasarkan hasil penilaian variabel Kinerja karyawan dengan 4 dimensi yang diukur dengan 10 indikator, dimana hanya ke-10 indikator dari variabel Kinerja karyawan dinilai baik (setuju) oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel Kinerja karyawan sudah baik dan responden () menyatakan setuju dengan semua indikator tersebut dalam mendukung peningkatan Kinerja karyawan mereka, sehingga

dapat dengan demikian dikatakan bahwa Kinerja karyawan sudah baik pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,882 atau 88,2%, yang artinya hubungan kedua variabel berada pada tingkat hubungan sangat kuat (*significant*) dan searah (positif). Artinya terjadi hubungan linear atau dengan kata lain dapat diartikan apabila kecerdasan emosional meningkat maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat pula pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi, begitu pula sebaliknya. Besarnya kontribusi pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan sebesar = 0,777 atau 77,7%, dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,813 atau 81,3%, yang artinya hubungan kedua variabel berada pada tingkat hubungan sangat kuat (*significant*) dan searah (positif). Artinya terjadi hubungan linear atau dengan kata lain dapat diartikan apabila komitmen organisasi meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat pula pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi, begitu pula sebaliknya. Besarnya kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan sebesar = 0,661 atau 66,1%, dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen

organsiasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pengaruh emosional dan komitmen organsiasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,897 atau 89,7%, yang artinya hubungan ketiga variabel berada pada tingkat hubungan sangat kuat (*significant*) dan searah (*positif*). Artinya terjadi hubungan linear atau dengan kata lain dapat diartikan apabila kecerdasan emosional dan komitmen organisasi baik dan meningkat maka Kinerja karyawan akan baik dan meningkat pula pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi, begitu pula sebaliknya. Besarnya kontribusi pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organsiasi terhadap Kinerja karyawan sebesar = 0,805 atau 80,5%, dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Yuda Pratama dan Tintin Suhaeni dengan kajian Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan cara pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik wawancara dan teknik kuesioner (angket) dalam pengumpulan datanya. Pada penelitian tersebut dapat menghasilkan pertama, kecerdasan emosional yang dimiliki UMKM Kuliner di Kecamatan Sukasari Bandung berada pada kategori tinggi, dilihat dari lima dimensi dari variabel kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang berada pada kategori tinggi. Jika diurutkan dari dimensi dengan *mean* tertinggi sampai dengan

mean terendah yaitu keterampilan sosial, pengaturan diri, empati, kesadaran diri, dan motivasi. Kedua, Kinerja karyawan UMKM Kuliner di Kecamatan Sukasari Bandung yaitu tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM Kuliner di Kecamatan Sukasari Bandung dalam melakukan pekerjaannya mampu memenuhi dimensi-dimensi Kinerja karyawan dengan kategori yang tinggi. Dapat dilihat pada tujuh dimensi dari variabel Kinerja karyawan, yaitu jumlah kerja, kualitas kerja, kualitas personal, kerjasama, dapat dipercaya, dan inisiatif yang berada pada kategori tinggi, sedangkan dimensi pengetahuan mengenai pekerjaan berada pada kategori yang sangat tinggi. Jika diurutkan dari dimensi dengan *mean* tertinggi sampai dengan *mean* terendah yaitu pengetahuan mengenai pekerjaan, kualitas personal, kualitas kerja, kerjasama, dapat dipercaya, inisiatif, dan jumlah kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 59,9% terhadap Kinerja karyawan. Sementara sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dengan kajian pengajuan kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan pegawai di kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif karena penelitian ini menggunakan sampel dan menghubungkan antara variabel serta menguji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, kecerdasan emosional pegawai kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima berada pada kategori yang sangat baik, yang berdasarkan indikator pengenalan diri

pengendalian diri motivasi diri empati dan keterampilan sosial. Kinerja karyawan pegawai kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima berada pada kategori sangat baik, yang berdasarkan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pegawai pada kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.

Penelitian yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana yang membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan metode *explanatory research* (penelitian penjelasan). Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur yang beralamatkan di Jalan Diponegoro No. 98, Surabaya, Jawa Timur.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu, pada hasil analisis deskriptif, variabel kesadaran diri, pengaturan diri, empati, keterampilan sosial, dan Kinerja karyawan berada dalam tingkatan tinggi atau baik, sedangkan variabel motivasi berada dalam tingkatan sangat tinggi atau sangat baik. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kesadaran diri, pengaturan diri,

motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap Kinerja Karyawan.

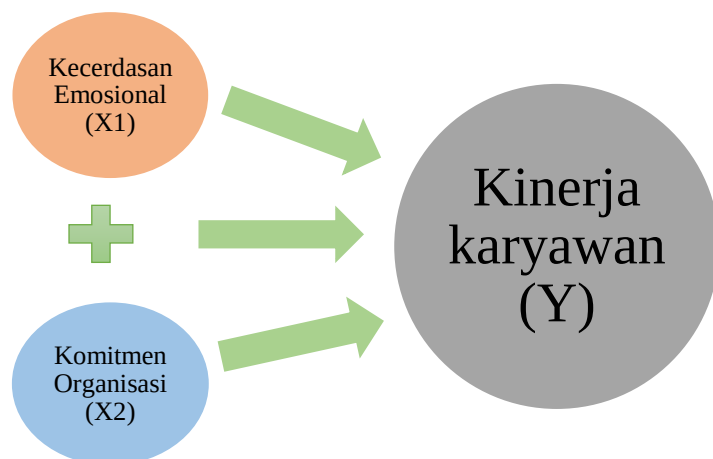
Pada penelitian kali ini, peneliti mengambil tiga variabel yang diteliti yakni kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan juga kinerja karyawan yang diteliti di kementerian yang jobdesknya bisa dikatakan cukup tinggi karena sangat mempengaruhi daripada kinerja karyawan di lapangan. Selain itu peneliti kali ini lebih unggul karena responden yang diteliti cukup banyak yakni sebanyak 200 responden.

2.3 Dinamika Teori

Secara teoretik Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel, yakni: kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. kecerdasan emosional, terkait dengan pentingnya kecerdasan emosional, (Segal, 2000) menyatakan bahwa EQ memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Menurutnya, kecerdasan emosi membuat keadaan jiwa diperhatikan dan memungkinkan dalam penentuan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan siapa yang akan dijadikan teman hidup. Selain itu, (Goleman, 1999) juga menegaskan bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang 20% bagi sukses karir, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Higgs, 2004) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keseluruhan kecerdasan emosional dengan Kinerja karyawan

individu. Hal ini menunjukkan bahwa komponen kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, ketabahan, motivasi, sensitivitas interpersonal, pengaruh, keintuitifan, dan ketelitian memiliki hubungan positif dengan Kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi Kinerja karyawan individu. Sementara faktor kedua terkait komitmen organisasi, seperti ditunjukkan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Matheui et al., 2000), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan Kinerja karyawan. Penelitian yang sama mengenai komitmen organisasi antara lain juga dilakukan oleh (Farrel & Rusbult 1981), (Gregson, 1992), (Porter, 1974), (Steers, 1997), (William & Hazer, 1986), sebagaimana dikutip oleh, (Rashid et al., 2003) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan dapat digambarkan secara bagan dalam bentuk model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena peneliti hendak menguji keabsahan teori dengan kondisi di lokasi dan subjek penelitian. Adapun metode yang digunakan yakni korelasional model regresi berganda karena peneliti bermaksud menguji tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011). Menurut (Azwar, 2010) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sampel

(Corper et al., 2003) mengatakan bahwa *“Population is the total collection of element about which we wish the measurement is being taken. It is the unit of study”*. Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diambil pada penelitian kali ini yaitu seluruh karyawan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (KEMENDES) yang terletak di Kalibata, yang berada di

Lingkungan Sekretariat Jendral dan di dalamnya terdiri dari 6 Biro, diantaranya Biro Perencanaan dan Kerja Sama, Biro Keuangan dan BMN, Biro Kepegawaian dan Organisasi, Biro Hukum, Biro Hubungan Masyarakat, Biro Umum dan Layanan Pengadaan dengan jumlah karyawan 347 orang serta PPNPN dengan jumlah karyawan 247 orang. Akan tetapi pada penelitian kali ini, peneliti mengambil 200 orang responden yang merupakan sudah termasuk dari 6 biro dan juga termasuk PPNPN. Karakteristik subjek yang akan digunakan pada penelitian kali ini adalah baik laki-laki maupun perempuan dengan rentang usianya 27-50 tahun, baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah dan tentunya responden yang sudah masuk ke dalam data perhitungan peneliti.

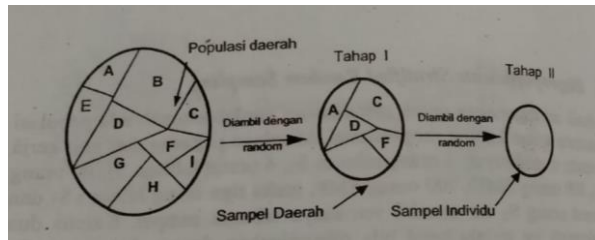
2. Teknik Sampling

Teknik sampling yang akan digunakan yaitu *Non-Probability Sampling* dimana teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota bagi yang ingin mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti..

Teknik yang digunakan yakni *Cluster Sampling* (Area Sampling). Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk dari suatu negara, provinsi atau kabupaten. Untuk menentukan penduduk mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan, sama halnya seperti yang ada di Kementerian Desa yang terdapat berbagai macam yakni delapan unit kerja seperti Sekretariat

Jenderal, Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Direktorat Jenderal Pengembangan Ekonomi dan Investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal, Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Inspektorat Jenderal, Badan Pengembangan dan Informasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Tetapi perlu diingat, karena unit kerja di kemendes itu berstrata (tidak sama) maka pengambilan sampel perlu menggunakan *Stratified Random Sampling* atau suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (strata) pada elemen populasi, karena di dalam Kementerian Desa tingkatan tekanan kerja ada yang tinggi ada yang rendah, tugas dan fungsi di setiap unit kerja berbeda-beda dan daerah desa yang ditentukan untuk bertugas berbeda-beda, ada yang muda, ada yang tua, ada yang sudah menikah, ada yang belum menikah. Karakteristik semacam ini perlu diperhatikan sehingga pengambilan sampel menurut strata populasi itu dapat ditetapkan.

Teknik sampling daerah ini sering digunakan melalui dua tahapan yaitu tahap pertama menentukan sampel daerah, dan tahap berikutnya menentukan orang-orang yang ada pada daerah itu secara sampling juga. Teknik ini dapat digambarkan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Teknik Sampel Daerah

Menentukan ukuran sampel. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan generalisasi. Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi., (Glenn D, 1992) dari University Of Florida mengemukakan pertimbangan dalam menentukan ukuran sampel (*sample size*) untuk penelitian adalah; *the level of precision*, *the confidence level*, dan *the degree of variability*. Pada penelitian kali ini, peneliti mengambil cara untuk menentukan ukuran sampel dengan cara *degree of variability*, yang merupakan derajat variabilitas suatu populasi. Populasi yang variabilitasnya tinggi berarti sangat heterogen. *The more heterogeneous a population, the large the sample size required to obtain a given level of precision. The less variable (more homogeneous) a population, the smaller the sample size.* Hal ini berarti, bila populasi semakin heterogen, maka ukuran sampel akan semakin besar, dan sebaliknya bila populasi homogen maka ukuran sampel akan semakin kecil.

Dalam populasi suatu penelitian, ada yang jumlahnya tidak diketahui (*infinite*) dan ada yang diketahui (*finite*). Oleh

karena itu dalam melakukan perhitungan ukuran sampel yang akan digunakan juga memperhatikan kedua jenis populasi tersebut.

3.3 Variabel Penelitian

Pada penelitian kali ini memiliki tiga variabel yaitu Kecerdasan Emosional sebagai variabel (X1), Komitmen Organisasi sebagai variabel (X2) dan Kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

1. Variabel 1: Kecerdasan Emosional

a. Definisi Konseptual Penelitian

Definisi konseptual kecerdasan emosional yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah definisi kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh (Daniel Goleman, 2009), yaitu kemampuan yang dimiliki seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a.

b. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional dari tingkat kecerdasan emosional ini adalah skor yang didapatkan dari kecerdasan emosional remaja dengan menggunakan teori (Daniel Goleman, 2009) yang dapat dinilai dari ciri-ciri yang telah dikemukakannya, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati diri, dan keterampilan sosial. Semakin tinggi skor yang diperoleh

menunjukkan anak mempunyai tingkat kecedasan emosioanl yang tinggi, begitupun sebaliknya.

2. Variabel 2: Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual Penelitian

Komitmen pada organisasi: komitmen afektif yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, komitmen normatif yaitu kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, komitmen kontinuans yaitu akan kerugian yang muncul jika meninggalkan organisasi.

b. Definisi Operasional Penelitian

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabadikan diri untuk kepentingan organisasi dimana perasaan terikat itu diukur degan alat ukur skala komitmen organisasi yang meliputi *affevtive commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* (Allen & Meyer, 2013).

3. Variabel 3: Kinerja karyawan

a. Definisi Konseptual Penelitian

Kinerja karyawan adalah untuk kerja sebagai komponen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang dapat dipakai sebagai bahan informasi untuk pembuatan keputusan promosi dan kenaikan gaji yang tercermin melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen.

b. Definisi Operasional Penelitian

Kinerja karyawan adalah skor yang diperoleh dari instrumen Kinerja karyawan dengan indikator yang mengukur: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoretis dalam bentuk skala likert. Bentuk dari daftar pertanyaan yang digunakan adalah dalam bentuk tertutup dimana responden diminta untuk memilih satu di antara sekian alternatif jawaban yang ada. Berdasarkan format yang disusun oleh Rensis Likert, yang dikutip oleh (A. Parasuraman, 1991), skala likert terdiri dari seperangkat pertanyaan pertanyaan (item-item) evaluasi terhadap skala yang dimiliki obyek.

Uji statistik ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kebenaran dan membuktikan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data hasil regresi berganda akan diketahui besarnya koefisien masing-masing variabel. Dari hasil koefisien akan dapat dilihat adanya hubungan dari variabel variabel bebas, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama dengan menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sederet pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Pertanyaan yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan yang diperlukan untuk penelitian. Penting untuk diketahui sebelum kuesioner diberikan kepada responden, kuesioner harus diuji

terlebih dulu sebelumnya untuk mengetahui jika butir-butir pertanyaan yang dimasukkan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

Pada penelitian survei, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data. Hasil kuesioner tersebut akan terjelma dalam angka-angka, tabel-tabel, analisis statistik dan juraian serta kesimpulan hasil kuesioner itu (Masri Singarimbun & Tri Handayani, 1984). Jenis-jenis pertanyaan pada kuesioner dapat tertutup dan terbukja. Jenis pertanyaan tertutup kemungkinan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan memberikan jawaban lain. Sedangkan jawaban terbuka kemungkinan jawabannya tidak ditentukan terlebih dahulu dan responden bebas memberikan jawaban. Pentingnya kuesioner adalah untuk menangkap aspirasi responden dalam mencapai tujuan penelitian dan untuk lebih memahami karakteristik responden.

1. Alat Ukur Kecerdasan Emosional

(McClelland Center for Research and Innovation Updated by Steven B. Wolff, DBA. 2005). Emotional Competency Inventory (ECI) (Wolff, 2005) merupakan salah satu instrumen untuk mengukur kecerdasan emosional. Instrumen alat ukur kecerdasan emosi disusun berdasarkan teori kompetensi emosional dari Dr. Daniel Goleman dalam bukunya Emotional Intelligence dan Hay/McBer's Generic Competency Dictionary atau yang biasa disebut juga dengan Self-Assessment Questionnaire (SAQ) dari Dr. Richard Boyatzis. ECI (Wolff, 2005) mengukur 18 kompetensi emosional yang mencakup empat klaster yaitu:

- a. Kesadaran Diri (Self-Awareness)
- b. Pengelolaan Diri (Self-Management)
- c. Kesadaran Sosial (Social Awareness)
- d. Pengelolaan Hubungan (Relationship Management)

Berikut rincian ke-18 kompetensi emosional tersebut.

- a. Kesadaran Diri (Self-Awareness)

Kesadaran diri merujuk pada kemampuan mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi. Klaster kesadaran diri meliputi tiga kompetensi, antara lain:

- 1) Kesadaran emosi (emotional awareness): Mengenali emosi diri sendiri dan efeknya.
- 2) Penilaian diri secara teliti (accurate self-assessment): Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
- 3) Percaya diri (self –confidence): Keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri.

- b. Pengelolaan Diri (Self-Management)

Pengelolaan diri merujuk pada pengelolaan kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Klaster pengelolaan diri meliputi enam kompetensi, antara lain:

- 1) Kendali diri emosi (emotional self-control): Mengelola emosi dan impuls yang merusak.
- 2) Sifat dapat dipercaya (transparency): Memelihara integritas, berperilaku sesuai dengan nilai pada diri sendiri.
- 3) Adaptabilitas (adaptability): Keluwesan dalam menghadapi perubahan.

- 4) Dorongan berprestasi (achievement): Dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan.
- 5) Inisiatif (initiative): Kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan.
- 6) Optimisme (optimism): Kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan

c. Kesadaran Sosial (Social Awareness)

Kesadaran sosial merujuk pada bagaimana seseorang menangani hubungan dan kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan perhatian orang lain. Klaster kesadaran sosial meliputi tiga kompetensi, antara lain:

- 1) Empati (empathy): Mengindra perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
- 2) Kesadaran politis (organizational awareness): Mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan perusahaan.
- 3) Orientasi pelayanan (service orientation): Mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan

d. Pengelolaan Hubungan (Relationship Management)

Pengelolaan hubungan adalah kemampuan atau kecakapan dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain. Klaster pengelolaan hubungan meliputi enam kompetensi, antara lain:

- 1) Mengembangkan orang lain (developing others): Merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.
- 2) Kepemimpinan yang inspiratif (inspirational leadership): Membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.
- 3) Katalisator perubahan (change catalyst): Memulai dan mengelola perubahan.
- 4) Pengaruh (influence): Memiliki taktik untuk melakukan persuasi.
- 5) Manajemen konflik (conflict management): Negosiasi dan pemecahan silang pendapat.
- 6) Kolaborasi dan kooperasi (teamwork and collaboration): Kerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama. Menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

Emotional Competency Inventory (ECI) digunakan terutama untuk mengukur kecerdasan emosi di bidang industri dan organisasi. Hal ini terbukti dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ECI berhubungan dengan hasil seperti kesuksesan hidup seseorang, Kinerja karyawan departemen, persepsi kepemimpinan dalam kelompok, Kinerja karyawan penjualan, Kinerja karyawan pemadam kebakaran, kepuasan jamaah gereja, dan lain-lain (Wolff, 2005).

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1	Kesadaran diri	1. Mampu mengenali perasaan sendiri 2. Mengetahui sebab dari perasaan yang sedang dirasakan	1,3	2,4
2	Elastisitas emosional	1. Mampu mengatur emosi sendiri 2. Mampu menahan impuls agresi kemarahan	5,7	6,8
3	Motivasi	1. Memiliki harapan dan optimis 2. Dorongan untuk berprestasi	9,11	10,12
4	Sensitivitas antar pribadi/Empati	1. Punya kepedulian terhadap orang lain 2. Menolong	14,16	13,15
5	Tanggungjawab dan integritas	1. Memiliki komitmen pada pekerjaan 2. Mampu menyelesaikan diri pada lingkungan baru	17,19	18,20

Tabel 3.1 Blue Print Kecerdasar Emosional

2. Alat Ukur Komitmen Organisasi

(Alat ukur ini adopsi dari skripsi Syifa Fauziah, Mahasiswi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015). Allen dan Mayer (1990) mengukur komitmen organisasi menggunakan skala Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang

dikembangkan untuk mengukur komitmen organisasi. Skala ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu affective commitment scale (ACS), normative commitment scale (NCS), dan continuance commitment scale (CCS). Skala (Allen dan Mayer, 1990) adalah skala yang terperinci mengukur setiap komponen komitmen (afektif, kontinuitas, normatif) dan lebih banyak digunakan khususnya di bidang industri dan organisasi. Instrumen ini terdiri dari 24 item dimana terdapat 8 item pada komitmen afektif, 8 item pada komitmen normatif dan 8 item pada komitmen kontinuitas. Item-item dalam skala Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) terdiri dari pernyataan positif (favorable) dan pernyataan negatif (unfavorable). Alat ukur akan disajikan dalam bentuk rating scale yang mana pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), hingga Sangat Tidak Setuju (STS).

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1	Komitmen Afektif	memiliki ikatan emosi	1,2,7	3,4,5,6,8
2	Komitmen Continuance	merasa rugi jika meninggalkan organisasi	9,10,13,16,17	11,12,14,15
3	Komitmen Normatif	Kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan	18,20,21,22,23,24,26	19,25

Tabel 3.2 Blue Print Komitmen Organisasi

3. Alat Ukur Kinerja karyawan

(Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S. van, Beek, A.J. van der, Vet, H.C.W. de. Improving the

Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*: 15(2), 2014). Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) atau Kuesioner Prestasi Kerja Individu

Dibandingkan dengan 14-item IWPQ versi 0.2 (Koopmans et al., 2013), IWPQ 0.3 telah disesuaikan dengan menambahkan item yang harus ditempatkan pada kisaran yang lebih tinggi dari tugas dan skala Kinerja karyawan kontekstual (yaitu, item yang sulit), dan item yang harus ditempatkan pada kisaran yang lebih rendah dari skala perilaku kerja kontraproduktif (yaitu, item mudah). Tiga item dirumuskan oleh penulis untuk Kinerja karyawan tugas, tujuh untuk Kinerja karyawan kontekstual, dan tiga untuk perilaku kerja kontraproduktif. Ini menghasilkan 27-item IWPQ, skala Kinerja karyawan tugas (TP) terdiri dari 7 item (misalnya: "Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu"), Kinerja karyawan kontekstual (CP) dari 12 item (misalnya: "Saya memulai tugas baru sendiri, ketika yang lama sudah selesai"), dan perilaku kerja kontraproduktif (CWB) dari 8 item (misalnya: "Saya mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting di tempat kerja"). Dalam setiap skala, item disajikan kepada peserta dalam urutan acak, untuk menghindari efek urutan. Skala TP dan CP memiliki skala penilaian 5 poin mulai dari jarang, kadang-kadang, sering, sering, hingga selalu. Skala peringkat CWB berkisar dari tidak pernah jarang, kadang-kadang, sering, hingga sering.

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1	Kualitas	Mutu kerja seorang saat ini menuntaskan pekerjaan secara teknik	1,2	3
2	Kuantitas	Jumlah kerja yang telah dicapai perusahaan	4,5,7	6
3	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	8	9
4	Efektifitas	Mampu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja	10,12	11
5	Kemandirian	Mampu menjalankan atau mengerjakan pekerjaan tanpa harus bergantung pada bantuan, bimbingan maupun pengawasan dari orang lain	13,14,15	16

Tabel 3.3 Blue Print Kinerja karyawan

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

1. Uji Validitas Konstruk

Dalam analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis faktor berupa confirmatory factor analysis (CFA) dengan bantuan Lisrel 8.7 dan SPSS 25. Adapun logika dasar CFA menurut (Umar, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa ada sebuah konsep atau trait berupa kemampuan yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat disusun pertanyaan atau pernyataan untuk mengukurnya. Kemampuan ini disebut faktor, sedangkan pengukuran terhadap faktor ini dilakukan melalui analisis terhadap respon atas item - itemnya.

- b. Bahwa pada suatu faktor diteorikan setiap item hanya mengukur atau memberi informasi tentang faktor tersebut saja.
- c. Dengan data yang tersedia dapat digunakan untuk mengestimasi matriks korelasi antar item yang seharusnya diperoleh jika memang unidimensional. Matriks korelasi ini disebut sigma (Σ), kemudian dibandingkan dengan matriks dari data empiris, yang disebut matriks S. Jika teori tersebut benar (unidimensional) maka tentunya tidak ada perbedaan antara matriks Σ - matriks S atau bisa juga dinyatakan dengan $\Sigma - S = 0$.
- d. Pernyataan matematik inilah yang dijadikan hipotesis nihil (H_0) yang akan dianalisis menggunakan CFA. Dalam hal ini, dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan *chi square*. Jika *chi square* yang dihasilkan tidak signifikan (nilai $p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nihil yang menyatakan: “tidak ada perbedaan antara matriks S dan Σ ” tidak ditolak. Artinya teori unidimensional dapat diterima, bahwa item atau subtes yang diukur hanya mengukur satu faktor saja.
- e. Jika teori diterima (model fit), langkah selanjutnya adalah menuji hipotesis tentang signifikan tidaknya masing masing item dalam mengukur apa yang hendak diukur. Uji hipotesis ini dilakukan dengan t-test. Jika nilai t signifikan ($> 1,96$), berarti item yang bersangkutan signifikan dalam mengukur apa yang hendak diukur.

Dengan cara seperti ini, dapat dinilai butir item mana yang valid dan mana yang tidak valid dalam konteks validitas konstruk. Dengan kata lain, analisis faktor konfirmatori dalam hal ini adalah pengujian terhadap hipotesis nihil (H_0): $S - \Sigma = 0$. Artinya tidak ada perbedaan antar matriks korelasi yang diharapkan oleh teori dengan matriks korelasi yang diperoleh dari hasil observasi.

- f. Setelah itu dilihat apakah ada item yang muatan faktornya negatif. Perlu dicatat bahwa untuk alat ukur yang bukan mengukur kemampuan (misal: mengenali emosi diri) jika ada pernyataan negatif, perlu dilakukan penyesuaian skoringnya. Jika sudah dibalik, maka berlaku perhitungan umum dimana item bermuatan faktor negatif di drop.
- g. Apabila kesalahan pengukurannya berkorelasi terlalu banyak dengan kesalahan pengukuran pada item lain, maka item seperti ini pun dapat di drop karena bersifat sangat multidimensional.

2. Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran berkali-kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Metode alpha cronbach yang digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu instrumen yang tidak mempunyai pilihan “benar” atau “salah”

maupun “ya” atau “tidak” (skala Guttman), melainkan digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu instrument yang menggunakan skala Likert. Alpha cronbach sangat umum digunakan, sehingga merupakan koefisien yang umum juga untuk mengevaluasi internalconsistency.

Teknik Alpha Cronbach digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, seperti:

- | | |
|---------------------|-----|
| Sangat Tidak Setuju | (1) |
| Tidak Setuju | (2) |
| Kurang Setuju | (3) |
| Setuju | (4) |
| Sangat Setuju | (5) |

(Hartono & Abdillah, 2014), reliabilitas komposit digunakan untuk mengukur nilai sebenarnya dari reliabilitas variabel/konstruksi. melihat melalui skor reliabilitas gabungan yang mungkin lebih tepat untuk menilai konsistensi internal untuk variabel. Suatu model dapat dikatakan reliabel jika nilainya merupakan kombinasi Keandalan di atas 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi et al., 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi

yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ *response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/*predictor* ($X_1, X_2, \dots, X_n$). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ *response* (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ *predictor* ($X_1, X_2, \dots, X_n$) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel - variabel bebasnya.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$

yang mana : Y = variabel tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = variabel bebas

Bila terdapat 2 variabel bebas, yaitu X_1 dan X_2 , maka bentuk persamaan regresinya adalah: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ Kemudian, dilakukan uji F dan uji T. Uji F untuk mengetahui signifikan tidaknya variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya jika diuji secara bersama-sama, dan uji T untuk melihat apakah variabel bebas signifikan secara parsial terhadap variabel tak bebasnya. Berikut formula uji F dan uji T:

$$Uji F F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)}$$

Dimana k merupakan jumlah dependen variabel dan n adalah jumlah sampel, serta $(N - k - 1)$ adalah derajat kebebasannya.

Uji T

$$t = \frac{B}{S_B}$$

Dimana S_B merupakan *standar error* dari B koefisien beta (regresi). S_B didapatkan melalui pembagian $SS_{Residual}$ dengan derajat kebebasan $N - k - 1$, dimana hasilnya dibagi dengan SS_x dan diakar kuadratkan. Nilai S_B yang didapatkan akan membagi koefisien beta (B) itu sendiri. Uji T akan dilakukan sesuai dengan banyaknya variabel bebas.

3.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis Alternatif (H_a)
 1. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan KEMENDES (Kementerian Desa).
 2. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan KEMENDES (Kementerian Desa)
 3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan KEMENDES (Kementerian Desa)
- Hipotesis Nol (H_o)
 1. Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan KEMENDES (Kementerian Desa).
 2. Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan KEMENDES (Kementerian Desa).

3. Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan KEMENDES (Kementerian Desa)

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

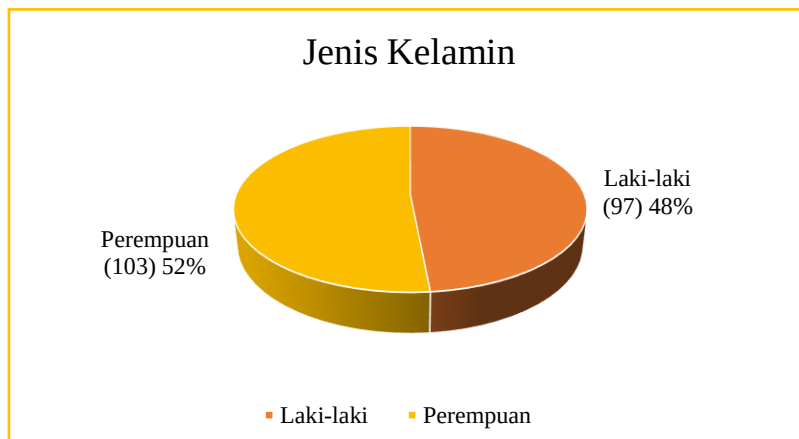
Pada bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum responden penelitian berdasarkan data responden yang tercantum dalam kuesioner, seperti jenis kelamin, usia, bidang dalam pekerjaan dan ketersediaan responden untuk mengisi kuesioner. Selanjutnya membahas mengenai analisis hasil dari penelitian.

4.1 Hasil Penelitian

A. Gambaran Umum Partisipan

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	97	48
Perempuan	103	52



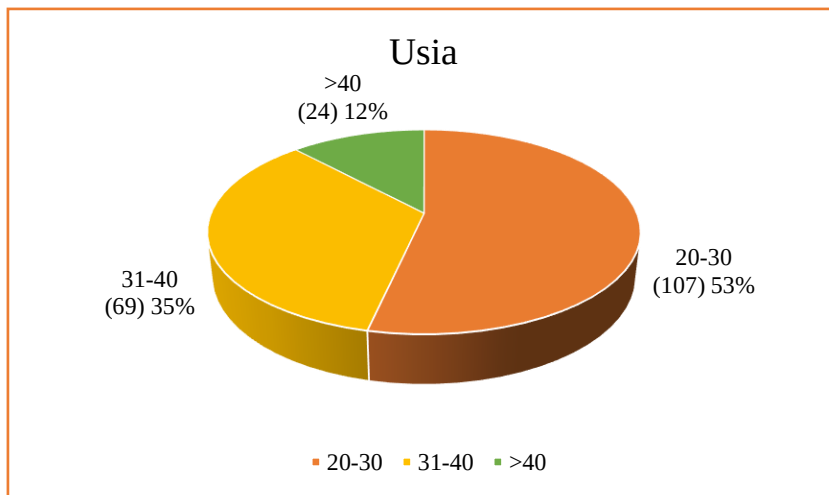
Gambar 4.1 Diagram Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan data jenis kelamin, diketahui jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 97 orang atau 48%, sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 103 orang atau 52%.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
20-30	107	53
31-40	69	35
>40	24	12



Gambar 4.2 Diagram Berdasarkan Usia

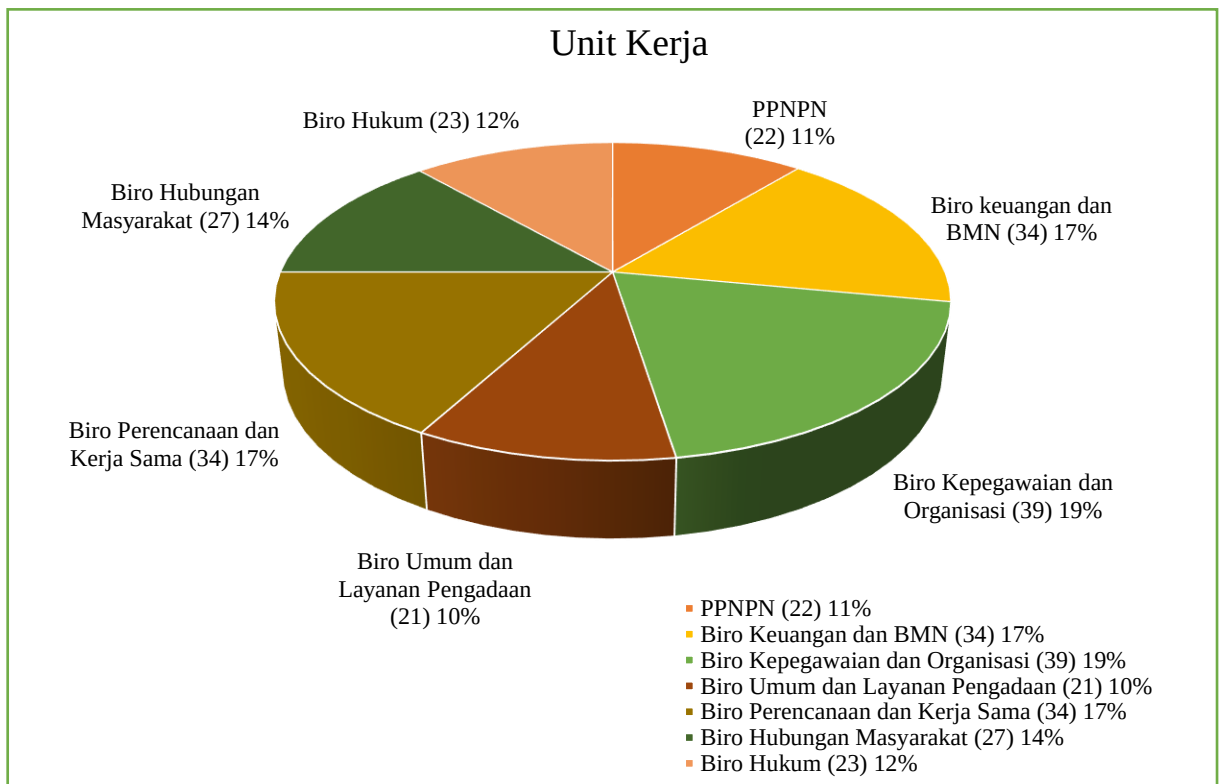
Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan Usia, diketahui jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 107 atau 53%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 69 orang atau 35% dan juga responden yang berusia >40 tahun berjumlah sebanyak 24 orang atau 12%.

3. Bidang Dalam Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Frequency	Percent
PPNPN	22	11
Biro Keuangan dan BMN	34	17
Biro Kepegawaian dan Organisasi	39	19
Biro Umum dan Layanan Pengadaan	21	10

Biro Perencanaan dan Kerja Sama	34	17
Biro Hubungan Masyarakat	27	14
Biro Hukum	23	12



Gambar 4.3 Diagram Berdasarkan Bidang Dalam Pekerjaan

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan Bidang dalam Pekerjaan, diketahui jumlah responden yang bertugas di bidang PPNPN sebanyak 22 responden atau 11%, responden yang bertugas di biro keuangan dan BMN sebanyak 34 atau 17%, responden yang bertugas di biro kepegawaian dan organisasi sebanyak 39 atau 19%, responden yang bertugas di biro umum dan layanan pengadaan sebanyak 21 atau 10%, responden yang bertugas di biro perencanaan dan kerja sama sebanyak 34 atau

17%, responden yang bertugas di biro hubungan masyarakat sebanyak 27 atau 14% dan responden yang bertugas di biro hukum sebanyak 23 atau 12%.

4. Ketersediaan Untuk Mengisi Kuesioner

Ketersediaan	Frequency	Percent
Ya	200	100



Gambar 4.4 Diagram Ketersediaan Responden Mengisi Kuesioner

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

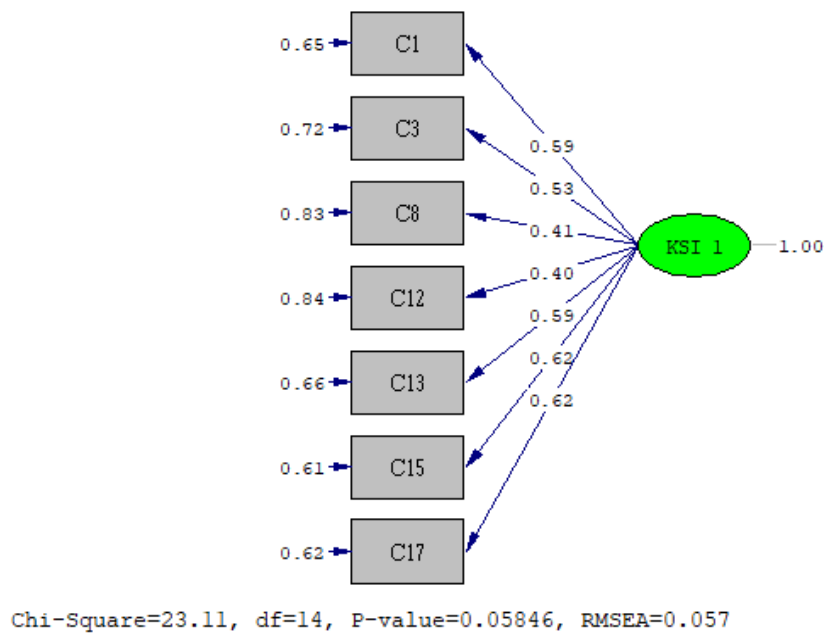
Berdasarkan ketersediaan responden untuk mengisi kuesioner 200 orang atau 100% mengatakan bahwasanya Ya bersedia untuk membantu pengisian kuesioner.

4.2 Pembahasan

B. Hasil Analisis

1. Uji Validitas Konstruk

a. Variabel Kecerdasan Emosional



Gambar 4.5 Path Diagram Item Kecerdasan Emosional

Pada uji validitas konstruk Kecerdasan emosional, peneliti menguji 20 item dengan responden sebanyak 200 orang. Apakah variabel kecerdasan emosional tersebut bersifat undimensional atau benar hanya mengukur kecerdasan emosional. Dari hasil uji analisis CFA menggunakan model satu faktor menghasilkan nilai *Chi-Square*=999.53, *df*=170, *P-value*=0.00000, dan *RMSEA*=0.157 yang berarti tidak *fit*. Namun setelah melakukan modifikasi indeks terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lain. (Umar, 2020). Selanjutnya, peneliti mencoba untuk menghapus beberapa item yang paling banyak berkorelasi dan menyisakan item yang berkorelasi paling sedikit.

Adapun koefisien muatan faktor bagi setiap item dalam mengukur kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Muatan Faktor Item Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwasanya

No Item	Factor Loading	T-Value	Signifikan
ITEM1	0.59	7.93	✓
ITEM3	0.53	7.01	✓
ITEM8	0.41	5.27	✓
ITEM12	0.40	5.07	✓
ITEM13	0.59	7.82	✓
ITEM15	0.62	8.38	✓
ITEM17	0.62	8.33	✓

Keterangan: ✓ = signifikan (≥ 1.96), X= tidak signifikan
keseluruhan nilai t bagi koefisien muatan faktor signifikan karena nilai $t \geq 1.96$ dan tidak terdapat koefisien muatan faktor item yang nilainya negatif.

Setelah analisis item dilakukan dan dinyatakan signifikan, dilanjutkan dengan memastikan apakah model indeks pada variabel Kecerdasan Emosional masuk kategori *fit* atau tidak dengan melihat *Output Fit Indicates*.

Berdasarkan *Output Fit Indicates*, diketahui bahwa model indeks pada variabel kecerdasan emosional telah memenuhi kriteria *Goodness Of Fit* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai *Chi-square* yaitu 23.11 dengan nilai $p=0.058 \geq 0.05$ hasil ini menunjukkan bahwa model *fit* karena memenuhi kriteria $p \geq 0.05$.
2. RMSEA sebesar $0.057 \leq 0.08$ artinya model dapat diterima karena menunjukkan *close fit* dari sebuah model berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*).

3. Nilai TLI sebesar 0.96 menunjukkan bahwa kecocokan model baik, karena memenuhi kriteria yaitu $TLI \geq 0.95$.
4. Nilai CFI sebesar 0.98 menunjukkan indikasi model *fit* normal karena ≥ 0.95 dan berada pada rentang 0 – 1.

Uji kesesuaian model indeks dengan data empiris dapat disajikan pada tabel berikut:

Statistika Uji	Kriteria ' <i>Fit</i> '	Output	Kategori
<i>Chi-square</i> (X^2)	$P \geq 0.05$	$0.058 \geq 0.05$	Baik
RMSEA	≤ 0.08	$0.057 \leq 0.08$	Baik
TLI	≥ 0.95	$0.96 \geq 0.95$	Baik
CFI	≥ 0.95	$0.98 \geq 0.95$	Baik

Tabel 4.2 Hasil Uji Kesesuaian Model Indeks Kecerdasan Emosional

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa keseluruhan kategori model pada variabel kecerdasan emosional adalah *fit* sehingga dapat dikatakan dapat memenuhi kriteria *Goodness Of Fit* atau kesesuaian model pada empat kriteria uji diantaranya adalah *Chi-square*, RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), TLI (*Tucker Lewis Index*), dan CFI (*Comparative Fit Index*).

Berikut tabel *Correlation Matrix* dari hasil uji analisis item pada variabel Kecerdasan Emosional:

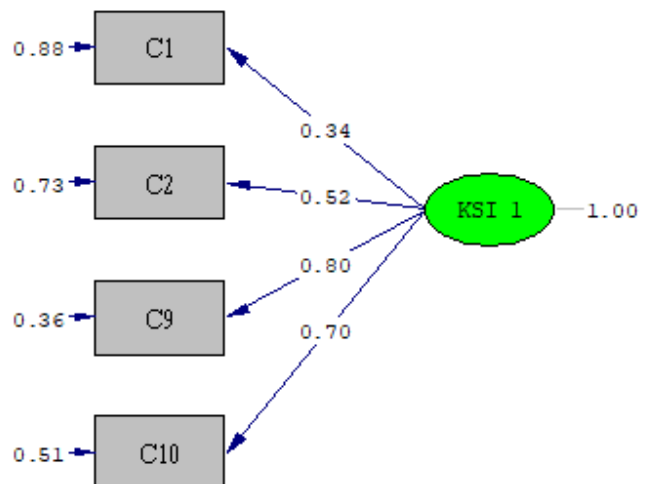
	C1	C3	C8	C12	C13	C15	C17
C1	1.00						
C3	0.39	1.00					
C8	0.17	0.22	1.00				
C12	0.25	0.17	0.12	1.00			
C13	0.42	0.31	0.19	0.29	1.00		

C15	0.29	0.34	0.31	0.30	0.31	1.00	
C17	0.35	0.28	0.33	0.19	0.34	0.44	1.00

Tabel 4.3 Correlation Matrix - Kecerdasan Emosional

Tabel matriks diatas, memiliki rentang nilai korelasi antara 0.12 sampai dengan 0.44. Nilai 0.07 merupakan nilai korelasi terendah pada item C12 dengan C8, sedangkan nilai 0.44 merupakan nilai korelasi tertinggi pada item C17 dengan C15.

b. Variabel Komitmen Organisasi



Chi-Square=2.79, df=2, P-value=0.24782, RMSEA=0.045

Gambar 4.6 Path Diagram Item Komitmen Organisasi

Pada uji validitas konstruk Komitmen Organisasi, peneliti menguji 10 item dengan responden sebanyak 200 orang. Apakah variabel komitmen organisasi tersebut bersifat undimensional atau benar hanya mengukur komitmen organisasi. Dari hasil uji analisis CFA menggunakan model satu faktor menghasilkan nilai *Chi-Square*=222.46, *df*=35, *P-value*=0.00000, dan *RMSEA*=0.164 yang berarti tidak *fit*. Namun setelah melakukan modifikasi

indeks terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lain. (Umar, 2020). Selanjutnya, peneliti mencoba untuk menghapus beberapa item yang paling banyak berkorelasi dan menyisakan item yang berkorelasi paling sedikit.

Adapun koefisien muatan faktor bagi setiap item dalam mengukur komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No Item	Factor Loading	T-Value	Signifikan
ITEM1	0.34	4.36	✓
ITEM2	0.52	6.85	✓
ITEM9	0.80	10.05	✓
ITEM10	0.70	8.93	✓
Keterangan: ✓ = signifikan (≥ 1.96), X= tidak signifikan			

Tabel 4.4 Muatan Faktor Item Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwasanya keseluruhan nilai t bagi koefisien muatan faktor signifikan karena nilai $t \geq 1.96$ dan tidak terdapat koefisien muatan faktor item yang nilainya negatif.

Setelah analisis item dilakukan dan dinyatakan signifikan, dilanjutkan dengan memastikan apakah model indeks pada variabel komitmen organisasi masuk kategori *fit* atau tidak dengan melihat *Output Fit Indicates*.

Berdasarkan *Output Fit Indicates*, diketahui bahwa model indeks pada variabel komitmen organisasi telah memenuhi kriteria *Goodness Of Fit* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai *Chi-square* yaitu 2.78 dengan nilai $p=0.250 \geq 0.05$ hasil ini menunjukkan bahwa model *fit* karena memenuhi kriteria $p \geq 0.05$.
2. RMSEA sebesar $0.045 \leq 0.08$ artinya model dapat diterima karena menunjukkan *close fit* dari sebuah model berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*).

3. Nilai TLI sebesar 0.98 menunjukkan bahwa kecocokan model baik, karena memenuhi kriteria yaitu $TLI \geq 0.95$.
4. Nilai CFI sebesar 0.99 menunjukkan indikasi model *fit* normal karena ≥ 0.95 dan berada pada rentang 0 – 1.

Uji kesesuaian model indeks dengan data empiris dapat disajikan pada tabel berikut:

Statistika Uji	Kriteria ' <i>Fit</i> '	Output	Kategori
<i>Chi-square</i> (X^2)	$P \geq 0.05$	$0.250 \geq 0.05$	Baik
RMSEA	≤ 0.08	$0.045 \leq 0.08$	Baik
TLI	≥ 0.95	$0.98 \geq 0.95$	Baik
CFI	≥ 0.95	$0.99 \geq 0.95$	Baik

Tabel 4.5 Hasil Uji Kesusuain Model Indeks Komitmen Organisasi

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa keseluruhan kategori model pada variabel komitmen organisasi adalah *fit* sehingga dapat dikatakan dapat memenuhi kriteria *Goodness Of Fit* atau kesesuaian model pada empat kriteria uji diantaranya adalah *Chi-square*, RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), TLI (*Tucker Lewis Index*), dan CFI (*Comparative Fit Index*).

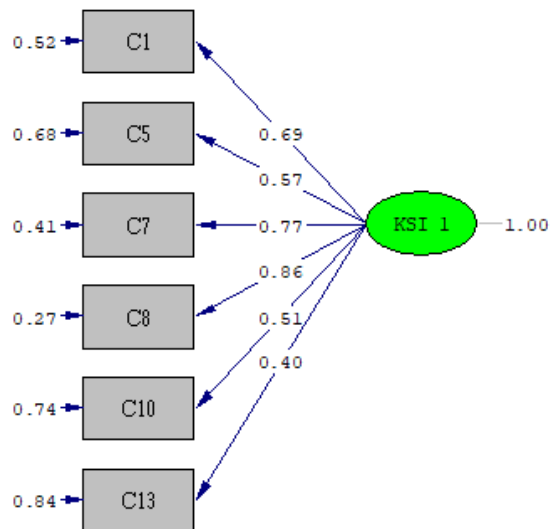
Berikut tabel *Correlation Matrix* dari hasil uji analisis item pada variabel Komitmen Organisasi:

	C1	C2	C9	C10
C1	1.00			
C2	0.26	1.00		
C9	0.27	0.41	1.00	
C10	0.21	0.36	0.57	1.00

Tabel 4.6 *Correlation Matrix* – Komitmen Organisasi

Tabel matriks diatas, memiliki rentang nilai korelasi antara 0.21 sampai dengan 0.57. Nilai 0.21 merupakan nilai korelasi terendah pada item C10 dengan C1, sedangkan nilai 0.57 merupakan nilai korelasi tertinggi pada item C10 dengan C9.

c. Variabel Kinerja karyawan Karyawan



Gambar 4.7 Path Diagram Item Kinerja karyawan Karyawan

Pada uji validitas konstruk Kinerja karyawan Karyawan, peneliti menguji 16 item dengan responden sebanyak 200 orang. Apakah variabel Kinerja karyawan karyawan tersebut bersifat undimensional atau benar hanya mengukur Kinerja karyawan karyawan. Dari hasil uji analisis CFA menggunakan model satu faktor menghasilkan nilai $Chi-Square=647.03$, $df=104$, $P-value=0.00000$, dan $RMSEA=0.162$ yang berarti tidak *fit*. Namun setelah melakukan modifikasi indeks terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lain. (Umar, 2020). Selanjutnya, peneliti mencoba untuk menghapus beberapa item yang paling banyak berkorelasi dan menyisakan item yang berkorelasi paling sedikit.

Adapun koefisien muatan faktor bagi setiap item dalam mengukur komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Muatan Faktor Item Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwasanya keseluruhan nilai t bagi koefisien muatan faktor signifikan karena nilai $t \geq 1.96$ dan tidak terdapat koefisien muatan faktor item yang nilainya negatif.

Setelah analisis item dilakukan dan dinyatakan signifikan, dilanjutkan dengan memastikan apakah model indeks pada variabel komitmen organisasi masuk kategori *fit* atau tidak dengan melihat *Output Fit Indicates*. Berdasarkan *Output Fit Indicates*, diketahui bahwa model indeks pada variabel komitmen

No Item	<i>Factor Loading</i>	<i>T-Value</i>	Signifikan
ITEM1	0.69	10.38	✓
ITEM5	0.57	8.13	✓
ITEM7	0.77	12.01	✓
ITEM8	0.86	13.83	✓
ITEM10	0.51	7.09	✓
ITEM13	0.40	5.51	✓

Keterangan: ✓ = signifikan (≥ 1.96), X= tidak signifikan
 organisasi telah memenuhi kriteria *Goodness Of Fit* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai *Chi-square* yaitu 12.79 dengan nilai $p=0.17 \geq 0.05$ hasil ini menunjukkan bahwa model *fit* karena memenuhi kriteria $p \geq 0.05$.
2. RMSEA sebesar $0.046 \leq 0.08$ artinya model dapat diterima karena menunjukkan *close fit* dari sebuah model berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*).
3. Nilai TLI sebesar 0.98 menunjukkan bahwa kecocokan model baik, karena memenuhi kriteria yaitu $TLI \geq 0.95$.

4. Nilai CFI sebesar 0.99 menunjukkan indikasi model *fit* normal karena ≥ 0.95 dan berada pada rentang 0 – 1.

Uji kesesuaian model indeks dengan data empiris dapat disajikan pada tabel berikut:

Statistika Uji	Kriteria ' <i>Fit</i> '	Output	Kategori
Chi-square (X^2)	$P \geq 0.05$	$0.17 \geq 0.05$	Baik
RMSEA	≤ 0.05	$0.046 \leq 0.08$	Baik
TLI	≥ 0.95	$0.98 \geq 0.95$	Baik
CFI	≥ 0.95	$0.99 \geq 0.95$	Baik

Tabel 4.8 Hasil Uji Kesesuaian Model Indeks Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa keseluruhan kategori model pada variabel Kinerja karyawan karyawan adalah *fit* sehingga dapat dikatakan dapat memenuhi kriteria *Goodness Of Fit* atau kesesuaian model pada empat kriteria uji diantaranya adalah *Chi-square*, RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), TLI (*Tucker Lewis Index*), dan CFI (*Comparative Fit Index*).

Berikut tabel *Correlation Matrix* dari hasil uji analisis item pada variabel Komitmen Organisasi:

	C1	C5	C7	C8	C10	C13
C1	1.00					
C5	0.44	1.00				
C7	0.50	0.43	1.00			
C8	0.60	0.47	0.67	1.00		
C10	0.36	0.28	0.46	0.38	1.00	
C13	0.25	0.19	0.26	0.38	0.26	1.00

Tabel 4.9 Correlation Matrix – Kinerja Karyawan

Tabel matriks diatas, memiliki rentang nilai korelasi antara 0.19 sampai dengan 0.60. Nilai 0.19 merupakan nilai korelasi terendah pada item C13 dengan C5, sedangkan nilai 0.60 merupakan nilai korelasi tertinggi pada item C8 dengan C1.

2. Uji Reliabilitas Konstruk

Berikut ini hasil uji reliabilitas konstruk pada variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan Karyawan.

Variabel	No Item	Factor Loading	Factor Loading ²	Measurement Error	Construct Reliability
Kecerdasan Emosional	ITEM1	0.59	0.34	0.65	0.74
	ITEM3	0.53	0.28	0.72	
	ITEM8	0.41	0.16	0.83	
	ITEM12	0.40	0.16	0.84	
	ITEM13	0.59	0.34	0.66	
	ITEM15	0.62	0.38	0.61	
	ITEM17	0.62	0.38	0.62	
	Σ	3.76	2.04	4.93	
	Σ²	14.13			
Komitmen Organisasi	ITEM1	0.34	0.11	0.88	0.69
	ITEM2	0.52	0.27	0.73	
	ITEM9	0.80	0.64	0.36	
	ITEM10	0.70	0.49	0.51	
	Σ	2.36	1.51	2.48	
	Σ²	5.56			
	ITEM1	0.69	0.47	0.52	0.80
	ITEM5	0.57	0.32	0.68	

Kinerja karyawan Karyawan	ITEM7	0.77	0.59	0.41	
	ITEM8	0.86	0.73	0.27	
	ITEM10	0.51	0.26	0.74	
	ITEM13	0.40	0.16	0.84	
	Σ	3.80	2.53	3.46	
	Σ^2	14.44			

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Konstruk

Berdasarkan hasil uji reliabilitas konstruk diatas dapat dilihat bahwa nilai composite reliability dari kedua variabel penelitian menunjukkan angka ≥ 0.6 , artinya bahwa composite reliability terpenuhi, sehingga item yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan konsisten dan reliabel untuk penelitian selanjutnya, berikut mengutip dari (Hartono & Abdillah, 2014), reliabilitas komposit digunakan untuk mengukur nilai sebenarnya dari reliabilitas variabel/konstruksi. melihat melalui skor reliabilitas gabungan yang mungkin lebih tepat untuk menilai konsistensi internal untuk variabel. Suatu model dapat dikatakan reliabel jika nilainya merupakan kombinasi Keandalan di atas 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Peneliti menguji normalitas menggunakan korelasi Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan Software SPSS 25. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
N		200	200	200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.8400	32.9450	58.2000
	Std. Deviation	16.86704	8.91456	11.20705
Most Extreme Differences	Absolute	.051	.056	.053
	Positive	.051	.056	.053
	Negative	-.044	-.048	-.042
Test Statistic		.051	.056	.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.11 Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar $0.200 \geq 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa data sampel dari populasi yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi **normal**.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	17938.084	56	320.323	6.492	.000
		Linearity	14363.451	1	14363.451	291.099	.000
		Deviation from Linearity	3574.633	55	64.993	1.317	.100
	Within Groups		7055.916	143	49.342		
	Total		24994.000	199			

Tabel 4.12 Uji Linieritas Variabel Kecerdasan Emosional – Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris Deviaton from Linearity adalah sebesar 0.100 (≥ 0.05) dan nilai signifikansi pada baris Linearity adalah sebesar 0.000 (≤ 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kecerdasan Emosional (X1) dengan variabel Kinerja karyawan Karyawan (Y) terdapat hubungan yang **linear**.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between	(Combined)	17952.887	32	561.028	13.306	.000
Komitmen Organisasi	Groups	Linearity	16186.165	1	16186.165	383.901	.000
		Deviation from Linearity	1766.723	31	56.991	1.352	.118
	Within Groups		7041.113	16 7	42.162		
	Total		24994.000	19 9			

Tabel 4.13 Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasi – Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris Deviaton from Linearity adalah sebesar 0.118 (≥ 0.05) dan nilai signifikansi pada baris Linearity adalah sebesar 0.000 (≤ 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja karyawan Karyawan (Y) terdapat hubungan yang **linear**.

4. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 25. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja karyawan Karyawan dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja karyawan Karyawan. Adapun data hasil penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut.

a. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.381	1.804		11.299	.000
	Kecerdasan Emosional	.239	.038	.360	6.280	.000
	Komitmen Organisasi	.677	.072	.539	9.400	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Tabel 4.14 Uji T

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwasanya:

1.) Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Ha)

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KEMENDES (Kementerian Desa) (Ha). Hal ini terlihat dari signifikan kecerdasan emosional $0.000 < 0.05$ dan nilai $T_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1) = (0.025; 197) = 1.2690$. Berarti nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.280 > 1.2690$) maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan KEMENDES (Kementerian Desa) secara parsial diterima.

2.) Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Ha)

Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KEMENDES (Kementerian Desa) (Ha). Hal ini terlihat dari signifikan komitmen organisasi $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1) = (0.025; 197) = 1.2690$. Berarti nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($9.400 > 1.2690$) maka (H_0) ditolak dan (H_a)

diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan KEMENDES (Kementerian Desa) secara parsial diterima.

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17655.365	2	8827.682	236.972	.000 ^b
	Residual	7338.635	197	37.252		
	Total	24994.000	199			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

Tabel 4.15 Uji F

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 236.972 dengan nilai F_{tabel} $F = (2: 200-2) (2:198) = 0.0101$, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $236.972 > 0.0101$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KEMENDES (Kementerian Desa).

c. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.381	1.804		11.299	.000
	Kecerdasan Emosional	.239	.038	.360	6.280	.000
	Komitmen Organisasi	.677	.072	.539	9.400	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Tabel 4.16 Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 4.19 koefisien regresi diatas, nilai koefisiensi kecerdasan emosional sebesar 0.239 dengan angka signifikansi sebesar 0.000 (Sig. <0.05) dan nilai koefisiensi komitmen organisasi sebesar 0.677 dengan angka signifikansi sebesar 0.000 (Sig. <0.05) yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan.

d. R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.573	7.32732

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

Tabel 4.17 Model Summary Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.575. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 57,5% sisanya 42.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.646	6.66963

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Tabel 4.18 Model Summary Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.648. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 64,8% sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.703	6,10344

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X2), KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

Tabel 4.19 Model Summary Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional

Akan tetapi berdasarkan korelasi antara kedua variabel berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.706. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 70,6% sisanya 29,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada uji hipotesis alternatif, secara keseluruhan dari kesimpulan yang diperoleh yaitu *Independent Variabel* memiliki pengaruh terhadap *Dependent Variabel*. Dari Independent Variabel (IV) dalam penelitian ini dinyatakan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang pertama dengan variabel Kecerdasan Emosional dengan nilai Kontribusi R Square sebesar 0.575 atau 57,5% yang mempengaruhi. Variabel yang kedua yakni Komitmen Organisasi dengan nilai Kontribusi R Square sebesar 0.648 atau 64,8% yang mempengaruhi, dan jika korelasi antar dua variabel yakni kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, menghasilkan nilai kontribusi R Square sebesar 0.706 atau 70,6% yang mempengaruhi. Hal ini diperkuat dari hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) **diterima** dan hipotesis null (Ho) **ditolak** dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (sig. ≤ 0.05). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi kinerja yang dilakukan oleh karyawan, begitupun semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka akan semakin tinggi kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional seseorang maka kinerja yang dilakukan karyawan akan semakin rendah dan juga

semakin rendah komitmen organisasi seseorang maka kinerja yang dilakukan karyawan akan semakin rendah pula.

5.2 Diskusi

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya relevansi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Halim, 2020) pada hasil pengujian regresi berganda tersebut diketahui bahwasanya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 87 responden pada karyawan PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu, hasil analisis regresi linier berganda pada koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu melalui uji t diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai t hitung $(6,235) > t$ tabel $(1,658)$ dan angka signifikansi $0,000 < 0,1$. Artinya apabila karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Kecerdasan emosional karyawan didukung oleh beberapa faktor seperti faktor psikologis karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kesadaran diri akan kemampuan diri, kemampuan untuk mengendalikan emosi dan beradaptasi, kemampuan memotivasi diri dan bersikap optimis, kemampuan memahami perasaan orang lain, dan memiliki kemampuan berkomunikasi

dengan baik. Hal tersebut akan mengkoordinasikan diri karyawan agar mampu berperilaku secara efektif. Faktor lainnya adalah kebiasaan, dengan selalu berperilaku secara efektif akan membuat karyawan menjadi terbiasa melakukannya. Karyawan PT. Supra Matra Abadi memiliki kecerdasan emosional yang tergolong bagus karena memiliki rata-rata jawaban yang menginterpretasikan bahwa sebagian besar karyawan setuju terhadap pernyataan dalam variabel kecerdasan emosional.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda pada koefisien regresi menunjukkan hasil yang positif. Selain itu melalui uji t diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai $t_{hitung} (2,994) > t_{tabel} (1,658)$ dan angka signifikansi $0,004 < 0,1$. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Salah satu yang dicari oleh organisasi adalah memiliki karyawan yang memiliki komitmen tinggi. Komitmen ini penting sekali, karena tanpa komitmen sependai apapun karyawan itu akan kurang bermanfaat bagi perusahaan. Komitmen karyawan bisa diartikan sebagai sebagai sebuah ukuran kekuatan identifikasi karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi serta keterlibatan didalamnya. Komitmen organisasi karyawan PT. Supra Matra Abadi tergolong baik yang dibuktikan oleh rata-rata jawaban yang

menginterpretasikan bahwa sebagian besar karyawan setuju terhadap pernyataan dalam variabel komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Allen dan Meyer, 2017) yang menyatakan bahwa dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu (Sukmawati & Gani 2014) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dapat diartikan bahwasanya Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai thitung (6,235) > ttabel (1,658) dan angka signifikansi $0,000 < 0,1$. Sedangkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai thitung (2,994) > ttabel (1,658) dan angka signifikansi $0,004 < 0,1$. Maka dari itu Kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhan batu dan Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya 34,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian

ini, misalnya lingkungan kerja, iklim kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

5.3 Saran

Terdapat saran yang didapatkan dari hasil penelitian agar dapat menjadi sumber rujukan yang lebih kaya, saran-saran tersebut diantaranya adalah:

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama, disarankan untuk dapat menggunakan teori ataupun alat ukur yang berbeda dengan peneliti, karena diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih beragam dan kaya akan sumber acuan, disarankan melakukan penelitian terhadap populasi sampel yang lebih homogen seperti misalnya di kantor yang ruang lingkupnya lebih kecil agar dapat lebih fokus untuk melakukan penelitian, hendaknya agar dapat meneliti lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional, komitmen organisasi maupun kinerja karyawan sebagai subjek dan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi.
2. Bagi subjek yang sedang kerja diharapkan lebih memahami konsep kecerdasan emosional maupun komitmen organisasi agar dapat lebih memahami dan menjalani kinerja dengan sebaik mungkin.
3. Bagi perusahaan hendaknya memberi tugas sesuai dengan kemampuan karyawan agar terhindar dari kelalaian tugas

atau tugas yang terbengkalai karena kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Achmad, S.S. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer*. Jurnal Manajemen Pemasaran. 6 (1). 43
- Allen, N J., Meyer J P. (1990), *“The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”*. Journal of Occupational Psychology. 63 (1). 1-18
- Alsa, Asmadi. (2011). *“Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi”*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Armstrong, Michael. (2003). *“Performance Management”*. London: Kogan Page Limited.
- Arofah, D S. (2015). *“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Optimisme Terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun”*. (Sarjana Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Auladiyah, Q. (2013). *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Spriritualitas Terhadap Komitmen Organisasi Dompok Dhuafa”*. (Sarjana Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Azwar, Saifuddin. (2003). *“Penyusunan Skala Psikologi”*. Yogyakarta: Pustaka.
- Cooper, R.K., (1997). *“Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Dewi, L. A. (2010). *“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia”*. (Magister Sains-Msi, Universitas Indonesia).
- Duha, Timotius. (2020). *“Motivasi Untuk Kinerja karyawan”*. Yogyakarta: Deepublish, Cv Budi Utama.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Dari Pada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, D., (1998). *“Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa El Lebih Penting Daripada IQ, alih bahas T. Hermaya”*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, I., Sutadji, H., & Resmawan, E. (2014). *“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pegawai Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara”*. *Journal Administrative Reform*. 2 (2).214-226.
- Gunawan, Indra; H. Sutadji dan Erwin Resmawan. (2014). *Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara*. 8 (1). 38-39.
<http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/512>.
- Juliastuti, AD. (2011). *“Pengaruh Persepsi Tentang Kompensasi Dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Indopelita Aiscraft Services”*. (Sarjana Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Maulido, MFY., Wibawa, BM., dan Sinansari, P. (2019). *“Confirmatory Factor Analysis terhadap Niat Konsumen untuk Mengikuti dan*

- Merekomendasikan Akun Instagram: Penerbit Buku Fiksi XYZ*". Jurnal Sains dan Seni ITS. 8(2). 285.
- Murniasib, F. (2013). *"Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Rasa Syukur Terhadap Psychological Well-Being Mahasiswa Yang Kuliah Sambil Bekerja"*. (Sarjana Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Nurhayatunisa. (2011). *"Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Interviewer PT. Riset Marketing Jakarta"*. (Sarjana Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Robbins, S. P. (2006). *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *"Organizational Behavior"* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sembiring, Hendri., dan Kiki Farida Ferine. (2018). *"Membangun Kepuasan Dan Kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil"*. Yogyakarta: Deepublish, Cv Budi Utama.
- Sinabela, Lijan Poltak., dan Sarton Sinabela. (2019). *"Manajemen Kinerja karyawan: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja karyawan"* (edisi ke-1). Depok: PT raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L, P. Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, A., & Troena, E. (2012). *"Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja karyawan Manajer"*. Jurnal Aplikasi Manajemen. 10 (4). 693-709.

- Supriyanto. (2018). *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja karyawan Petugas Air Traffic Control (ATC) Pada PT (Persero) Angkasa Pura I”*. Yogyakarta: Deepublish, Cv Budi Utama.
- Wibowo, I., Riana, G., & Putra, M. (2015). *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasional ”*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 4 (2). 125-145.
- Yuliara, I Made. (2016). *“Modul Regresi Linear Berganda, Jurusan Fisika”*. Bali: Universitas Udayana.
- Yuniningsih. (2002). *“Membangun Komitmen dan menciptakan Kinerja karyawan Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan”*, Fokus Ekonomi. 1 (2). 32-34

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir



UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA

Alamat Kampus Jl. Taman Amir Hamzah No. 5 Jakarta 10320
Tel. 021 310 6501 Fax. 021 315 6864
Email fsoshum@unusia.ac.id | www.unusia.ac.id

Nomor : 484/DK.FIS/100.03.14/IX/2022
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir**

Kepada yang Terhormat,
Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat
Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah
Tertinggal dan Transmigrasi

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam silaturahmi kami sampaikan. Semoga aktivitas Bapak/Ibu sehari-hari selalu dalam lindungan Allah SWT.

Sehubungan dengan adanya pemenuhan tugas akhir/skripsi di Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta, maka kami memohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberikan izin pelaksanaan penelitian di lingkungan yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian di tempat Bapak/Ibu adalah:

Nama : Azka Khairunnisa
NIM : PSI18040070
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTERIAN DESA
PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI
(KEMENDES) DI KALIBATA

Pelaksanaan penelitian ini meliputi wawancara, observasi, pengambilan data dll. Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan. Atas perkenan dan kerja samanya kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wallaahul Muwafiq Ila Aqamith-thariq.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Jakarta, 15 September 2022
Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora
Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta,


UNUSIA
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
Muhammad.MH

Lampiran 2: Surat Persetujuan Izin Penelitian Tugas Akhir Lampiran



KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI RI
SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan Abdul Muis Nomor 7 Jakarta Pusat 10110 Telepon 021-3500334, Faksimili 021-3864607
 Jalan TMP. Kalibata No.17 Jakarta Selatan 12750 Telepon 021-7989912-19
www.kemendes.go.id

Nomor : B-1308/HMS.02.04/X/2022 27 Oktober 2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Persetujuan Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir

**Yth. Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora
 Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta
 di Jakarta**

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta, nomor: 484/DK.FIS/100.03.14/IX/2022, tanggal 15 September 2022, hal Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir, dengan ini disampaikan bahwa kami bersedia memberi kesempatan Penelitian Tugas Akhir kepada mahasiswa dari Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta, di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Adapun nama mahasiswi dimaksud adalah sebagai berikut :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1.	Azka Khairunnisa	PSI18040070	Psikologi

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.



Kepala Biro Kepegawaian
 dan Organisasi,

Fajar Tri Suprpto, S.E., M.Si.
 NIP. 19680323 199503 1 001

Tembusan :

Sekretaris Jenderal Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi.

3: Nota Dinas



KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI RI
SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan Abdul Muis No. 7 Jakarta Pusat, 10110 Telepon 021-3500334, Faksimili 021-3864607
 Jalan TMP. Kalibata No.17 Jakarta Selatan 12750, Telepon. 021- 7989912-19
www.kemendesa.go.id

NOTA DINAS

Nomor: 2263/HMS.02.04/XI/2022

Yth. : Para Kepala Biro di Lingkungan Sekretariat Jenderal
 Dari : Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi
 Hal : Pengisian Kuesioner Penelitian Tugas Akhir/Skripsi
 Tanggal : 10 November 2022

Menyusuli nota dinas kami sebelumnya, nomor: 2263/HMS.02.04/XI/2022, tanggal 15 November 2022, hal Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian Tugas Akhir/Skripsi, bersama ini kami sampaikan bahwa pengisian kuesioner dilakukan secara tertulis sebagaimana kuesioner terlampir.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, kami informasikan bahwa setiap Biro mendapatkan sebanyak 38 kuesioner yang dapat diisi oleh PNS dan/atau PPNPN. Kuesioner yang telah diisi oleh pegawai dapat dikumpulkan kembali ke Biro Kepegawaian dan Organisasi paling lambat pada **Rabu, 23 November 2022**.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Kepala Biro Kepegawaian
 dan Organisasi,

Fajar Tri Suprpto, S.E., M.Si.
 NIP. 19680323 199503 1 001

Tembusan:
 Sekretaris Jenderal.

Lampiran 4: Alat Ukur Kecerdasan Emosional

Untuk memudahkan dan mengingatkan dalam menjawab kuesioner, maka disajikan dalam setiap pertanyaan dengan pilihan jawaban seperti dibawah ini silakan pilih salah satu poin dengan menandakan dengan simbol (V) pada pilihan Bapak/Ibu:

1. Sangat Tidak Setuju

2. Tidak Setuju

3. Kurang Setuju

4. Setuju

5. Sangat Setuju

- Saya merasa cemas bila pekerjaan saya belum selesai disaat mendekati tenggang waktu

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya malas bergaul dengan rekan kerja bagian lain

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya tahu penyebab kekecewaan yang terjadi pada diri saya

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya kurang menyadari perasaan saya sendiri

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Jika saya merasa marah, saya berusaha menahannya dengan cara menyendiri sejenak

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya merasa tidak mampu mengendalikan keinginan-keinginan saya

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya sulit menahan diri jika sedang marah

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Jika saya marah pada seseorang, saya akan menunggu saat yang tepat untuk mengungkapkannya

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya malas untuk mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama

1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()

- Saya melihat pekerjaan yang sulit sebagai tantangan yang harus bisa saya selesaikan dengan baik

1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()

- Saya malas menyelesaikan pekerjaan kantor saat saya sedang kecewa

1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()

- Saya berusaha lebih baik setelah mendapat teguran dari atasan

1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()

- Saya bisa memahami apa yang dialami pada teman kerja

1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()

- Saya tidak merasa iba jika ada teman yang sedang mempunyai masalah

1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()

- Saya ikut gembira ketika rekan saya mendapat kenaikan jabatan

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya akan tetap mengadakan pesta yang meriah di rumah walaupun tetangga sedang berduka cita

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya masih bisa bertegur sapa dengan teman yang telah menyinggung perasaan saya

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya sulit memaafkan kesalahan orang lain

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya mampu membawa diri dengan baik pada situasi dan kondisi apapun yang saya hadapi

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya enggan memulai pembicaraan dengan orang yang baru saya kenal

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

Lampiran 5: Alat Ukur Komitmen Organisasi

Untuk memudahkan dan mengingatkan dalam menjawab kuesioner, maka disajikan dalam setiap pertanyaan dengan pilihan jawaban seperti dibawah ini silakan pilih salah satu poin dengan menandakan dengan simbol (V) pada pilihan Bapak/Ibu:

1. Sangat Tidak Setuju

2. Tidak Setuju

3. Kurang Setuju

4. Setuju

5. Sangat Setuju

- Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di perusahaan ini

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya merasa sulit untuk terikat dengan organisasi lain, seperti perusahaan di tempat saya bekerja

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya tidak pernah menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()
- Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, walaupun saya ingin
1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()
- Tidak akan merugikan saya jika saya meninggalkan perusahaan sekarang
1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()
- Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang
1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()
- Saya merasa perusahaan ini telat banyak berjasa bagi hidup saya
1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()
- Saya tidak percaya bahwa orang tersebut harus selalu setia kepada organisasinya
1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()
- Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak terlihat etis bagi saya
1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()
- Jika saya ditawari untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini
1. Sangat Tidak Setuju ()
2. Tidak Setuju ()
3. Kurang Setuju ()
4. Setuju ()
5. Sangat Setuju ()

Lampiran 6: Alat Ukur Kinerja karyawan

Untuk memudahkan dan mengingatkan dalam menjawab kuesioner, maka disajikan dalam setiap pertanyaan dengan pilihan jawaban seperti dibawah ini silakan pilih salah satu poin dengan menandakan dengan simbol (V) pada pilihan Bapak/Ibu:

1. Sangat Tidak Setuju

2. Tidak Setuju

3. Kurang Setuju

4. Setuju

5. Sangat Setuju

- Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak mengutamakan kualitas pekerjaan

1. Sangat Tidak Setuju ()

2. Tidak Setuju ()

3. Kurang Setuju ()

4. Setuju ()

5. Sangat Setuju ()

- Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan kantor dengan baik

1. Sangat Tidak Setuju ()
 2. Tidak Setuju ()
 3. Kurang Setuju ()
 4. Setuju ()
 5. Sangat Setuju ()
- Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya
1. Sangat Tidak Setuju ()
 2. Tidak Setuju ()
 3. Kurang Setuju ()
 4. Setuju ()
 5. Sangat Setuju ()
- Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan
1. Sangat Tidak Setuju ()
 2. Tidak Setuju ()
 3. Kurang Setuju ()
 4. Setuju ()
 5. Sangat Setuju ()
- Saya tidak mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang tetapkan oleh perusahaan
1. Sangat Tidak Setuju ()
 2. Tidak Setuju ()
 3. Kurang Setuju ()
 4. Setuju ()
 5. Sangat Setuju ()
- Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan
1. Sangat Tidak Setuju ()

- 2. Tidak Setuju ()
- 3. Kurang Setuju ()
- 4. Setuju ()
- 5. Sangat Setuju ()
- Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan
 - 1. Sangat Tidak Setuju ()
 - 2. Tidak Setuju ()
 - 3. Kurang Setuju ()
 - 4. Setuju ()
 - 5. Sangat Setuju ()
- Saya bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan jadwal
 - 1. Sangat Tidak Setuju ()
 - 2. Tidak Setuju ()
 - 3. Kurang Setuju ()
 - 4. Setuju ()
 - 5. Sangat Setuju ()
- Seluruh pekerjaan yang saya lakukan menimbulkan efek yang baik untuk perusahaan
 - 1. Sangat Tidak Setuju ()
 - 2. Tidak Setuju ()
 - 3. Kurang Setuju ()
 - 4. Setuju ()
 - 5. Sangat Setuju ()
- Karena saya mudah lelah menghasilkan efek yang kurang baik untuk perusahaan
 - 1. Sangat Tidak Setuju ()

- 2. Tidak Setuju ()
- 3. Kurang Setuju ()
- 4. Setuju ()
- 5. Sangat Setuju ()
- Saya berusaha lebih maksimal daripada yang lainnya
 - 1. Sangat Tidak Setuju ()
 - 2. Tidak Setuju ()
 - 3. Kurang Setuju ()
 - 4. Setuju ()
 - 5. Sangat Setuju ()
- Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan
 - 1. Sangat Tidak Setuju ()
 - 2. Tidak Setuju ()
 - 3. Kurang Setuju ()
 - 4. Setuju ()
 - 5. Sangat Setuju ()
- Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan lain
 - 1. Sangat Tidak Setuju ()
 - 2. Tidak Setuju ()
 - 3. Kurang Setuju ()
 - 4. Setuju ()
 - 5. Sangat Setuju ()
- Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu lain dalam pengambilan keputusan
 - 1. Sangat Tidak Setuju ()
 - 2. Tidak Setuju ()
 - 3. Kurang Setuju ()

- | | |
|------------------|----------|
| 4. Setuju | () |
| 5. Sangat Setuju | () |
- Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan apabila tidak dibimbing oleh atasan
- | | |
|------------------------|----------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | () |
| 2. Tidak Setuju | () |
| 3. Kurang Setuju | () |
| 4. Setuju | () |
| 5. Sangat Setuju | () |

Lampiran 7: Tabulasi Data Variabel Kecerdasan Emosional

RS	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20
1	3	2	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3
2	4	1	4	1	4	1	3	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1
3	5	1	5	1	5	5	4	5	1	3	4	3	3	3	4	1	4	5	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
5	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
6	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2
7	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
8	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
9	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1
11	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
12	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
18	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3
20	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
21	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3
22	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
23	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
24	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
25	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1
28	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
29	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
30	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
32	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
33	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
34	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3

35	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
38	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
40	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
42	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3
43	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
47	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
50	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3
51	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
52	3	1	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
56	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
57	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4
58	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
59	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
60	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	1	1	5	2	1	1	1	1	5	2	2	5	2	2	2	2	2	1	5
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
64	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
65	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3
66	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
67	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3
68	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
70	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
71	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3

72	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
73	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
75	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
76	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
79	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4
82	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
83	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
87	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
90	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
91	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3
92	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
93	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
94	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
95	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
96	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
97	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
98	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
101	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
102	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	2	4	4
103	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
106	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
108	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4

109	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
110	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
115	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
116	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
117	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
120	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3
121	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
122	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
124	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
125	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
126	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
130	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
131	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	2	4	4
132	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	2
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
135	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
136	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2
137	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
138	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
139	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1
140	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
141	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
144	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
145	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5

183	2	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2
184	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
185	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2
186	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
187	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
188	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
189	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
190	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
191	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
192	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
193	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
194	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
195	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
196	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
197	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
198	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3
199	4	1	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	1	4	1	4	2	4	2
200	4	1	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	1	4	1	4	2	4	2

35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
38	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
39	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
40	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
41	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
42	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
43	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
50	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
51	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
52	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
57	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5
58	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
59	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
66	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
68	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
69	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
70	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
71	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4

109	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2
110	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
113	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
114	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
115	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
117	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
120	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
121	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
126	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
127	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
129	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
130	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
131	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2
132	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
136	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
137	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
138	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
142	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
143	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
144	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
145	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5

146	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
149	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
150	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1
151	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
152	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2
153	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
154	5	3	5	3	4	3	3	5	3	3
155	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
156	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
157	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4
158	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
160	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
161	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4
162	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
163	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
164	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
165	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
166	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
167	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
168	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5
169	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
170	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
173	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
174	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
175	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
176	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
177	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
178	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
179	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
180	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
181	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
182	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4

183	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2
184	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
185	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
186	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
187	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
188	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
189	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
190	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
191	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
192	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
193	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
194	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
195	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
196	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
197	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3
198	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
199	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4
200	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4

Lampiran 9: Tabulasai Data Variabel Kinerja karyawan Karyawan

RS	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16
1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3
3	4	1	1	3	4	1	5	5	1	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
7	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
8	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
11	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
12	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
14	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
15	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1
16	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
19	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
20	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
21	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
22	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4
23	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
25	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
27	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
29	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
30	1	2	3	3	4	4	4	1	1	4	4	3	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
32	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
33	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4
34	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
35	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2

73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5
74	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
76	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5
77	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	5	2	3
78	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
80	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
82	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
83	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
84	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
90	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
93	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
95	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
96	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
97	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
98	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
100	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
101	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	3
102	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
103	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4	4
104	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
105	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3
106	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
107	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
109	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	5	4

110	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	3
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
117	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
120	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
122	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
124	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
125	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
126	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
129	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
131	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5
132	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
133	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
134	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3
135	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
136	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
138	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	5	4
139	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	3
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
142	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
146	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
149	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
150	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2
151	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
152	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
155	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
156	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
157	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5
158	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
159	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
160	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
161	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
166	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4
167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
169	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
170	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
171	5	3	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5
172	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
173	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
176	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	4	2
177	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
179	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
180	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4
181	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
183	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4

184	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
188	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
189	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
190	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
191	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
192	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
193	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
194	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
195	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
196	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4
197	3	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4
198	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
199	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3
200	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3