



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA GURU
SMA NEGERI 1 ROGOJAMPI**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUOTIENT AND INDIVIDUAL
CHARACTERISTICS TOWARD TEACHERS' PERFORMANCES THROUGH
WORK SATISFACTION GRADE AT SMAN 1 ROGOJAMPI*

TESIS

Oleh:

MUHAMMAD NUR HOLIS

140820101010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2016**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA GURU
SMA NEGERI 1 ROGOJAMPI**

*THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUOTIENT AND INDIVIDUAL
CHARACTERISTICS TOWARD TEACHERS' PERFORMANCES THROUGH
WORK SATISFACTION GRADE AT SMAN 1 ROGOJAMPI*

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

MUHAMMAD NUR HOLIS

140820101010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2016**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Muhammad Nur Holis
Nim : 140820101010
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Rogojampi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Tesis yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan saya yang dibuat ini tidak benar.

Jember, 27 Nopember 2016

Yang menyatakan,

Muhammad Nur Holis

NIM : 140820101032

TANDA PERSETUJUAN

Judul Tesis : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI 1 ROGOJAMPI

Nama Mahasiswa : Muhammad Nur Holis

NIM : 140820101010

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 4 Desember 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Siti Komariyah, S.E, M.Si.

Prof. Dr.Murdijanto Purbangkoro SU.

NIP. 19710610 200112 2 002

NIP. 19431129 197008 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pascasarjana

Ekonomi Manajemen

Prof. Dr.Raden Andi Sularso, M.SM.

NIP. 19600413 198603 1 002

JUDUL TESIS

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA GURU
SMA NEGERI 1 ROGOJAMPI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Nur Holis
NIM : 140820101010
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

4 Desember 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Prof. Dr.Raden Andi Sularso, M.SM. :
NIP. 19600413 198603 1 002 (.....)

Sekretaris : Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si :
NIP. 19630614 199002 1 001 (.....)

Anggota : Dr. Handrivono, M.Si. :
NIP. 19620802 199002 1 001 (.....)

PHOTO 4 X 6



Mengetahui/ Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak.

NIP. 19710727 1995121 001

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Kupersembahkan Tesis ini kepada:

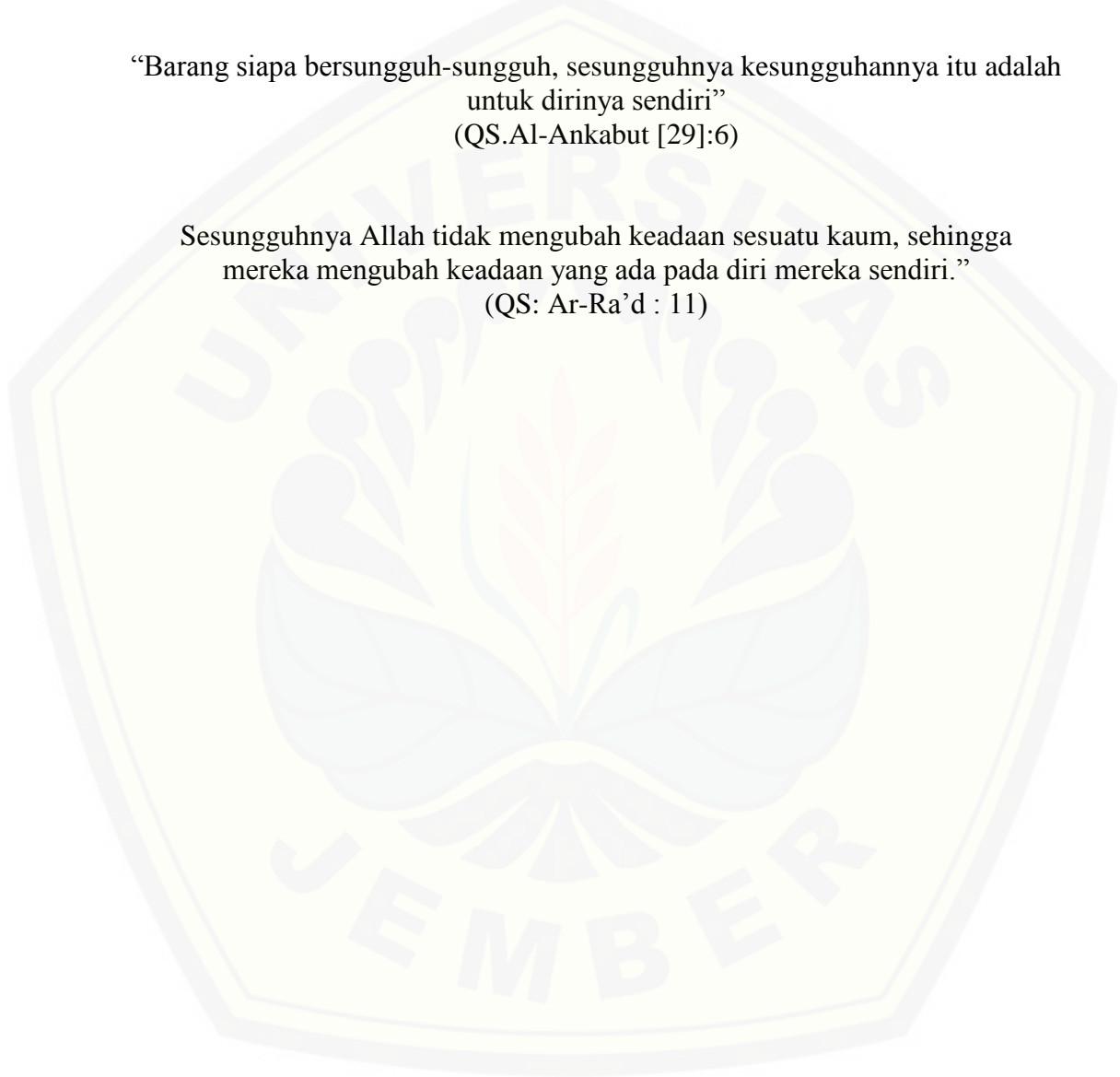
1. Ibundaku tercinta Mus Duriah dan Ayahandaku Bapak Moh Fauzi yang telah mencurahkan segenap tenaga dan kasih sayangnya untuk pendidikanku. Jasa-jasa Ibu-Bapak tidak akan pernah mampu saya balas, semoga Allah merahmati Ibu-Bapak.
2. Adikku tercinta Diki Dwi Alfiano Alif, tante tercinta Siti Tamami dan Hanifa, omku yang saya hormati Candra seluruh keluarga besarku, kalian adalah laksana mata air yang mengalirkan semangat hidup dan harapan buatku, semoga Allah merahmati Kalian.
3. Semua Guru-Guruku yang telah memberikan ilmu yang tak ternilai, baik ilmu agama maupun ilmu dunia, semoga kalian selalu dirahmati Allah.
3. Semua Pihak yang memberikan bantuan berupa motivasi, tenaga, pikiran bahkan materi, semoga Allah membalas dengan yang lebih baik, terimakasih atas semuanya.
4. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh(urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon
(QS.Alm Nasyrâh :6-8)

“Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri”
(QS.Al-Ankabut [29]:6)

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”
(QS: Ar-Ra'd : 11)



PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya, sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis mampu menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh likuiditas, kupon, jangka waktu jatuh tempo dan suku bunga pasar terhadap harga pasar obligasi berperingkat rendah dan harga pasar obligasi berperingkat tinggi”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Dua (S2) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Tesis ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Siti Komariyah, S.E, M.Si. selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Tesis ini mampu terselesaikan.
2. Prof. Dr. Murdijanto Purbangkoro SU. selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan serta saran sehingga Tesis ini mampu terselesaikan.
3. Prof. Dr.Raden Andi Sularso, M.SM. selaku Ketua Tim Penguji, Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. dan Dr. Handriono, M.Si. selaku Penguji I dan II.
4. Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Prof. Dr. Raden Andi Sularso M.SM. selaku Ketua Jurusan pasca sarjana Ekonomi.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

7. Ibunda Tercinta, Mus Duriah. semoga Allah selalu melindungimu. Serta Ayahku tercinta, Moh Fauzi, Semangat dan kasih sayang kalian adalah hal tak ternilai hingga aku bisa menyelesaikan pendidikan S2 ini.
8. Keluarga besarku yang tak henti-hentinya memberikan semangat disaat-saat paling sulit sekalipun.
9. Calon istri aku tercinta Yunita Puspa Dewi
10. Sahabat-sahabatku Yulianto, Endri, Dhimas, Alif, Lukman, Like, Saifudin, dan jeng pinkpeb atas semua dukungan, kebersamaan dan perjalanan hidup yang tak akan tergantikan oleh apapun. Ucapan terimakasih juga ingin saya sampaikan kepada sahabatku Alif dan seluruh keluarga atas kebaikannya memberikan tempat tinggal bagi kami selama menempuh pendidikan, semoga Allah yang membalas.
11. Segenap keluarga besar Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Jurusan Ekonomi Angkatan 2014 terima kasih atas semua dukungan dan pengalaman selama masa perkuliahan.
12. Seluruh pihak yang telah mambantu dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan ketrbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Tesis ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 6 Nopember 2016

Penulis

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kepuasan dan kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi baik secara langsung ataupun tidak langsung. populasi ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Rogojampi berjumlah 47 orang. Sampel pada penelitian ini sebesar 47 guru. Metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Karakteristik individu berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Karakteristik individu berpengaruh baik secara langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

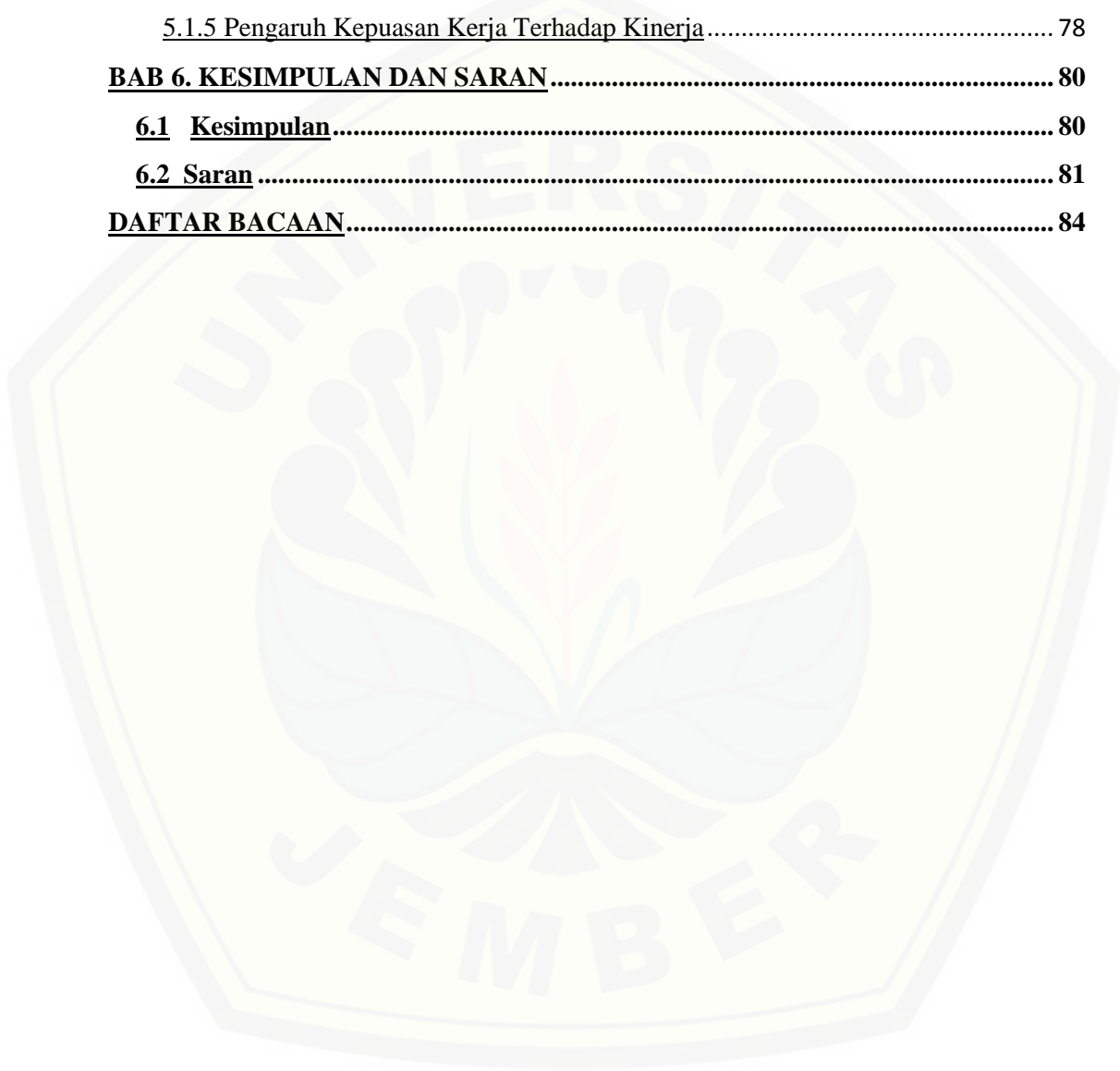
Kata kunci : kecerdasan emosional, karakteristik individu, kepuasan, kinerja guru

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PERNYATAAN	3
TANDA PERSETUJUAN	4
JUDUL TESIS	5
PERSEMBAHAN	6
MOTTO	7
PRAKATA	vii
ABTRAKSI	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoretis	10
2.1.1 <u>Manajemen Sumber Daya Manusia</u>	10
2.1.2 <u>Kecerdasan Emosional</u>	11
2.1.3 <u>Karakteristik Individu</u>	18
2.1.4 <u>Kepuasan Kerja</u>	21
2.1.5 <u>Kinerja</u>	25
2.2 penelitian terdahulu	31
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	35
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	35
3.2 Pengembangan Hipotesis	36
3.2.1 <u>Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja</u>	36
3.2.2 <u>Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja</u>	37

3.2.3	<u>Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja</u>	38
3.2.4	<u>Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja</u>	38
3.2.5	<u>kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</u>	39
<u>BAB 4 METODE PENELITIAN</u>		40
<u>4.1 Rancangan penelitian</u>		40
<u>4.2 Lokasi penelitian dan waktu penelitian</u>		40
<u>4.3 Sumber Data</u>		40
<u>4.4 Jenis Data</u>		40
<u>4.5 Populasi dan Sampel</u>		41
4.5.1	<u>Populasi</u>	41
4.5.2	<u>Sampel</u>	41
<u>4.6 Identifikasi Variabel</u>		41
<u>4.7 Definisi Operasional Variabel</u>		42
<u>4.8 Metode Analisis Data</u>		44
4.8.1	<u>Uji Normalitas Data</u>	44
4.8.2	<u>Uji Validitas</u>	45
4.8.3	<u>Uji Reliabilitas</u>	45
4.8.4	<u>Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)</u>	46
4.8.5	<u>Uji Asumsi Klasik</u>	47
4.8.6	<u>Uji t</u>	49
4.8.7	<u>Menghitung Jalur</u>	49
<u>BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN</u>		52
<u>5.1 Hasil Penelitian</u>		52
5.1.1	<u>Gambaran Umum SMA Negeri 1 Rogojampi</u>	52
5.1.2	<u>Deskripsi Responden</u>	57
<u>5.2 Metode Analisis Data</u>		59
<u>5.2.1 Uji Normalitas</u>		59
<u>5.2.2 Uji Validitas</u>		60
<u>5.2.3 Uji Reliabilitas</u>		62
<u>5.2.4 Analisis Jalur / <i>Path Analysis</i></u>		62
<u>5.2.5 Uji Asumsi Klasik</u>		66
<u>4.2.6 Pengujian Hipotesis</u>		69

<u>5.2 Pembahasan</u>	72
5.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja	72
5.2.2 Pengaruh karakteristik Terhadap Kepuasan Kerja	73
5.1.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	74
5.1.4 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja	76
5.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	78
<u>BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN</u>	80
<u>6.1 Kesimpulan</u>	80
<u>6.2 Saran</u>	81
<u>DAFTAR BACAAN</u>	84

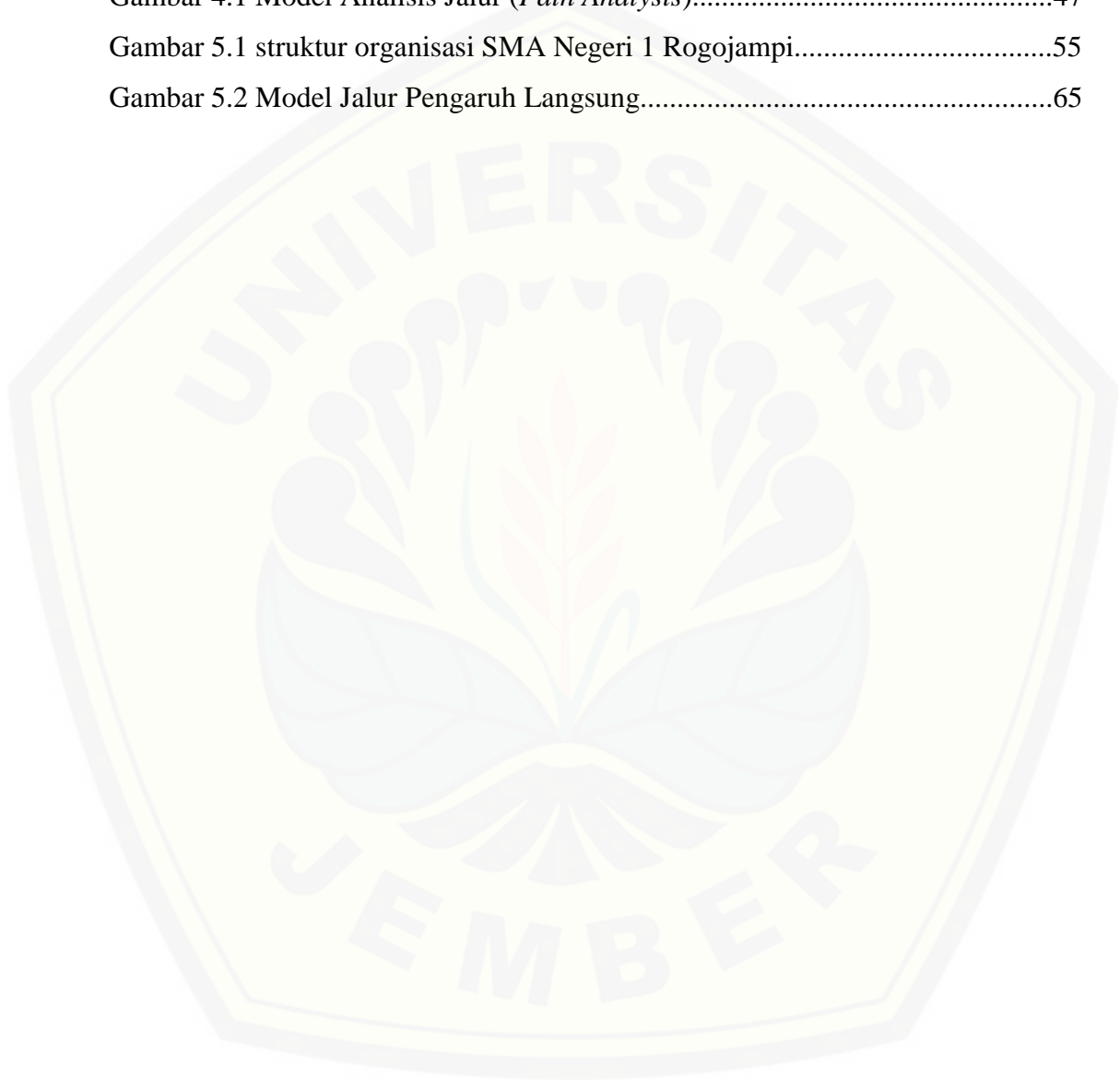


DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Distribusi responden menurut.....	57
Tabel 5.2. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 5.3 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja.....	59
Tabel 5.5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
Tabel 5.5 Rekapitulasi Perhitungan Validitas.....	61
Tabel 5.6 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas.....	62
Tabel 5.7 Hasil Perhitungan Jalur β_{x_1z} dan β_{x_2z}	63
Tabel 5.8 Hasil Perhitungan Jalur β_{x_1y} , β_{x_2y} dan β_{zy}	64
Tabel 5.7 Nilai VIF.....	67
Tabel 5.8 Nilai <i>Durbin-Watson</i> $Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_i$	67
Tabel 5.9 Nilai <i>Durbin-Watson</i> $Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_i$	68
Tabel 5.10 Nilai Uji Heterokedastisitas.....	69
Tabel 5.11. Uji Hipotesis Variabel Kecerdasan Terhadap Kepuasan.....	69
Tabel 5.12. Uji Hipotesis Variabel Karakteristik Terhadap Kepuasan.....	70
Tabel 5.13. Uji Hipotesis Variabel Kecerdasan Terhadap Kinerja.....	70
Tabel 5.14. Uji Hipotesis Variabel Karakteristik Terhadap Kinerja.....	71
Tabel 4.15. Uji Hipotesis Variabel Kepuasan Terhadap Kinerja.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	35
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	47
Gambar 5.1 struktur organisasi SMA Negeri 1 Rogojampi.....	55
Gambar 5.2 Model Jalur Pengaruh Langsung.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 : Data Hasil Kuesioner.....	93
Lampiran 3 : Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	101
Lampiran 4 : Uji Normalitas.....	103
Lampiran 5 : Validitas Dan Reliabilitas.....	104
Lampiran 6 : Uji Path Analysis.....	108
Lampiran 7 : Uji Multikolinieritas.....	112
Lampiran 8 : Uji Autokolerasi.....	116
Lampiran 9: Uji Heterokedastisitas.....	120

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan lembaga pendidikan di negara manapun di dunia dipandang sebagai suatu program yang bernilai strategis. Hal ini berdasarkan satu asumsi bahwa proses pendidikan merupakan sebuah proses dengan sengaja dilaksanakan semata-mata bertujuan untuk mencerdaskan bangsa dan negara. Oleh karena itu peran pendidik sangatlah penting sebab pendidik merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. UU **SISDIKNAS No.20 tahun 2003**, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dalam dirinya untuk memiliki kekuatan kepribadian yang baik, spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, moralitas, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dirinya sendiri dan masyarakat.

Pendidikan merupakan bentuk pelayanan kebutuhan dasar sehingga memiliki jangkauan yang luas juga merupakan salah satu bidang pemerintah yang didesentralisasikan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1999. Pendidikan tersebut memiliki peranan yang sangat strategis dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia menjadi insan yang ahli, terampil, dan inovatif. Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perkembangan generasi bangsa Indonesia karena suatu negara dikatakan maju apabila masyarakat berpendidikan tinggi atau mereka bisa lancar baca dan tulis, pendidikan dapat maju apabila komponen yang terlibat dapat berperan aktif. Komponen-komponen tersebut meliputi masyarakat yang aktif, sarana, dan prasarana yang memadai serta guru yang profesional.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan terus menerus dilakukan antara lain kualitas lulusan, kualitas guru, kualitas kepala sekolah, sarana prasarana, pengelolaan sekolah, proses belajar mengajar dan lain sebagainya belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Kualitas pendidikan di Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara berkembang lainnya. Hasil survei *World Competitiveness Year Book* tahun 1997-2007 menunjukkan bahwa dari 47 negara

yang disurvei, pada tahun 1997 Indonesia berada pada urutan 39, pada tahun 1999, berada pada urutan 46. Tahun 2002, dari 49 negara yang disurvei, Indonesia berada pada urutan 47, dan pada 2007 dari 55 negara yang disurvei, Indonesia menempati posisi ke-53.

Menurut laporan *monitoring global* yang dikeluarkan lembaga PBB, UNESCO, tahun 2005 posisi Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara berkembang di Asia Pasifik. Selain itu, menurut laporan *United Nations Development Programme (UNDP)*, kualitas SDM Indonesia menempati urutan 109 dari 177 negara di dunia. Menurut *The Political and Economic Risk Consultancy (PERC)* yang merupakan lembaga konsultan dari Hongkong menyatakan kualitas pendidikan di Indonesia sangat rendah, di antara 12 negara Asia yang diteliti, Indonesia satu tingkat di bawah Vietnam.

Menanggapi kondisi tersebut, telah ditempuh berbagai upaya pembenahan sistem pendidikan dan perangkatnya di Indonesia terus dilakukan. Akibatnya muncul beberapa peraturan pendidikan untuk saling melengkapi dan menyempurnakan peraturan-peraturan yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan saat ini. Termasuk memberlakukannya UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Disisi lain, tantangan datang dari perspektif bahwa kualitas pendidikan menjadi tuntutan global untuk kemudian menyiapkan sumberdaya yang dapat bersaing dengan dunia global. Tanggung jawab dan peran seorang pendidik amatlah berat dan tidak semudah apa yang diucapkan, sebab pendidik adalah kader-kader bangsa yang serba unik dan kompleks dan seorang pendidik harus siap dalam menghadapi perubahan dalam pendidikan di masa depan. Guru merupakan input sumberdaya manusia bagi sekolah. Guru membutuhkan peningkatan kualitas atau profesionalisme seperti karyawan pada organisasi yang lain. Guru dikatakan profesional apabila dapat menjalankan tugas sesuai apa yang harus dilakukan yaitu mendidik dan membimbing anak menjadi insan yang beriman, bertawakal, dan berilmu tinggi. Guru dapat bekerja secara profesional apabila semua kebutuhan hidup keluarga tercukupi. Guru termasuk orang yang langsung berinteraksi dengan anak didik, memberi keteladanan, motivasi dan inspirasi

untuk terus bersemangat dalam belajar, berkarya, dan berprestasi Asmani (2009:20).

Menurut Imran (2010: 23), guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Guru juga diharapkan mampu menciptakan sumber daya yang mampu mengembangkan diri, mencari ilmu melalui proses pembelajaran yang diterima, meraih tujuan hidup dan bermanfaat bagi masyarakat.

Keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh kinerja para guru dan karyawannya, untuk itu sekolah selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawannya dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Disisi lain juga dilihat kemampuan seorang pemimpin dalam memberi motivasi, menggerakkan, dan memberdayakan para guru dalam mempengaruhi kinerja. Kinerja seseorang sesungguhnya dipengaruhi oleh pendidikan, kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja yang bersangkutan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang mempercayai pihak sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat di pengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 1998 : 98).

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis dan Maisah (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: Faktor kinerja individual antara lain: pengetahuan, keterampilan, motivasi, peran. Faktor kinerja kelompok antara lain: keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan,

peran tim, norma. Faktor kinerja organisasi antara lain: lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi, proses organisasi.

Ravianto (2000:20) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu kepuasan kerja, pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, karakteristik, kecerdasan serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Faktor yang berkaitan dengan kinerja salah satunya kepuasan kerja guru. Menurut Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) kepuasan kerja merupakan Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja. Menurut Sutrisno (2010:74) suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis merupakan faktor-faktor dari kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong guru yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan guru lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, ataupun mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pimpinan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan akan merasa tidak puas jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong (Mangkunegara, 2001:117).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional dan karakteristik individu pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat

dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain Martin (2000:22). Gardner (dalam Goleman, 2009) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional.

Goleman (2009) kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan impulsive needs atau dorongan hati, tidak melebihi-lebihkan kesenangan maupun kesusahannya, mampu mengatur reactive needs, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa. Goleman juga menambahkan kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial. Kecerdasan emosional lebih ditujukan kepada upaya mengenali, memahami dan mewujudkan emosi dalam porsi yang tepat dan upaya untuk mengelola emosi agar terkendali dan dapat memanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan terutama yang terkait dengan hubungan antar manusia.

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Penelitian yang ditulis oleh Boyatzis (2001:2) bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan

seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja adalah karakteristik individu pegawai. Herianus (2014) mengemukakan Karakteristik Individu sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan jenis persyaratan dan bentuk penghargaan serta keadaan umur responden artinya semakin lama masa bakti kerja, mempunyai karya satya, atau karyawan teladan akan diberikan berbagai bentuk penghargaan, sehingga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang mendukung pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Lubis (2014) menyatakan ada hubungan positif antara karakteristik individu (pengalaman, kemampuan, umur, status perkawinan, ukuran keluarga, dan tingkat pendidikan) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Husien dan Hady (2012) menemukan bahwa hubungan positif antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Ruang lingkup penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Rogojampi, SMA Negeri 1 Rogojampi merupakan satu-satunya SMA Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Rogojampi. SMA Negeri 1 Rogojampi didirikan berdasarkan Keputusan Mendikbud RI No. 0558/O/1984 tertanggal 30 Nopember 1984 tentang Pembukaan dan Pendirian Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas. SMA Negeri 1 Rogojampi dibangun diatas tanah seluas 28.100 m² di Dusun Gurit Desa Pengatigan Kecamatan Rogojampi. Penyerahan Hak Pakai Atas Sebidang Tanah seluas 28.100 m² milik Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Banyuwangi kepada Kepala SMA Negeri 1 Rogojampi tertuang pada Surat Keputusan Bupati No. 199 tahun 1990.

SMA Negeri 1 Rogojampi merupakan satu-satunya SMA Negeri di Rogojampi. Pada lulusan tahun ajaran 2007/2008 SMA Negeri 1 Rogojampi mendapat peringkat 3 (Tiga) Sekabupaten Banyuwangi, Dan Peringkat 53 (lima puluh tiga) seProvinsi Jawa Timur. SMA Negeri 1 Rogojampi berharap mendapat status Sekolah Standart Nasional atau yang lebih di kenal dengan SSN (Sekolah

Standart Nasioanal). Selain itu banyak pula prestasi-prestasi yang di capai siswa siswi SMA Negeri 1 Rogojampi, mulai dari prestasi di bidang olah raga, seni, TI, akademi, dll. oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas dari SMA Negri 1 Rogojampi dibutuhkan pengajar-pengajar yang berkompeten agar prestasi yang di raih semakin baik di kabupaten banyuwangi.

Meskipun prestasi di SMAN 1 Rogojampi terbilang baik tapi masih ada Permasalahan-permasalahan yang harus dibenahi misalnya masih banyaknya guru yang tidak sesuainya kualifikasi akademik dengan mata pelajaran yang diampu. Kualifikasi akademik sebagaimana yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Di SMAN 1 Rogojampi masih dijumpai guru memiliki kualifikasi akademik yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, misalnya guru yang berijazah Ekonomi mengajar mata pelajaran sejarah, bahasa inggris, agama, dan lain-lain. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja guru pada saat melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Tugas profesi guru di masa depan sangat berat, bukan saja harus memiliki sejumlah kompetensi akademis semisal penguasaan materi pelajaran, kepiawaian dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran dengan berbagai metode mutakhir, serta terampil dalam menggunakan alat peraga dan media pembelajaran, melainkan juga ia harus memiliki kematangan dan ketegaran kepribadian. Salah satu aspek yang berkaitan dengan kematangan dan ketegaran kepribadian adalah kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*) atau *Emotional Quotient (EQ)*.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

1.2. Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan berikut:

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi?
- c. Apakah karakteristik individu berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi?
- d. Apakah karakteristik individu berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi?

1.3. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah:

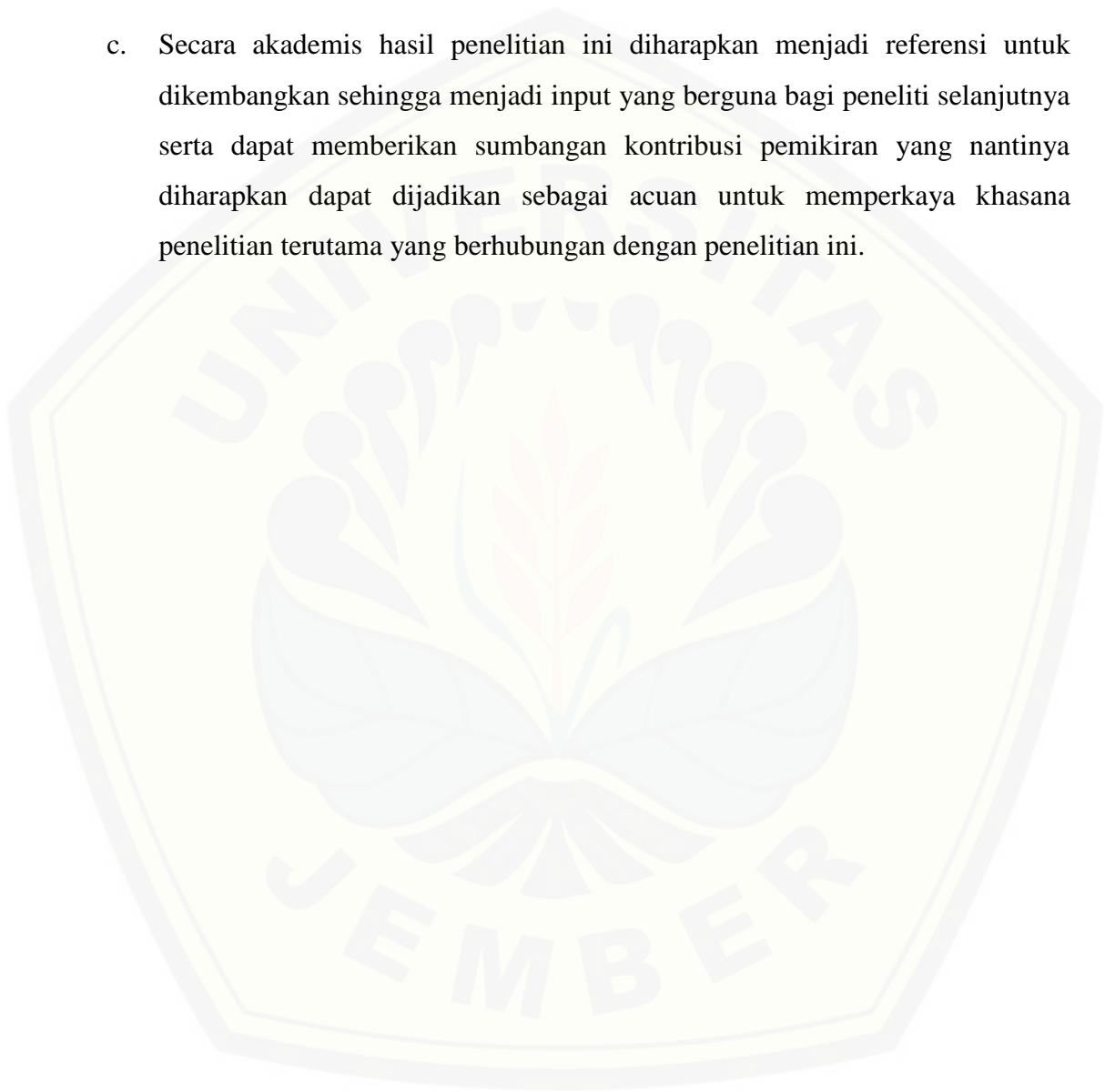
- a. untuk mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan guru SMA Negeri 1 Rogojampi;
- b. untuk mengetahui pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi;
- c. untuk mengetahui pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi;
- d. untuk mengetahui pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi;
- e. untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi;

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi akademisi dan bagi pihak manajemen.

- a. Secara ilmu pengetahuan hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu pendidikan, terutama pada penerapan kecerdasan emosional dan karakteristik individu untuk meningkatkan hasil kinerja.

- b. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi para kepala sekolah di lingkungan dinas pendidikan dan para pengambil kebijakan maupun pelaksana tugas pimpinan dalam pemerintahan Kabupaten Banyuwangi untuk mengambil kebijakan dan keputusan.
- c. Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk dikembangkan sehingga menjadi input yang berguna bagi peneliti selanjutnya serta dapat memberikan sumbangan kontribusi pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk memperkaya khasana penelitian terutama yang berhubungan dengan penelitian ini.



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoretis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6).

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4). Oleh sebab itu pentingnya peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri, ada banyak cara dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan salah satunya dengan kecerdasan emosional dan karakteristik individu.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian kecerdasan

Inteligensi atau kecerdasan menurut Dusek (Casmini,2007:14) dapat didefinisikan melalui dua jalan yaitu secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, dan secara kualitatif suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya. Agus Efendi(2005:81) kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu.

Munzert mengartikan kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah. David Wescler juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif (Syaiful Sagala, 2010: 82). Sehingga dapat diartikan pula bahwa kecerdasan atau Intelligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan antara lain :

a. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan kita yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang itu ada yang pintar dan ada yang kurang pintar. Meskipun menerima latihan dan pelajaran yang sama, perbedaan- perbedaan itu masih tetap ada.

b. Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Organ baik fisik maupun psikis dapat dikatakan matang apabila dapat menjalankan fungsinya masing-masing.

c. Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan. Dapat dibedakan pembentukan sengaja

(seperti yang dilakukan di sekolah) dan pembentukan tidak sengaja.

d. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan-dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (*manipulate and e* manipulasi dan eksplorasi yang dilakukan dalam dunia luar itu, lama kelamaan timbullah minat terhadap sesuatu. Minat itulah yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

e. Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode- metode tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Manusia memiliki kebebasan memilih metode, dan bebas pula memilih masalah sesuai dengan kebutuhannya. Dengan adanya kebebasan ini berarti bahwa minat itu tidak selamanya menjadi syarat dalam perbuatan inteligensi (Dalyono, 2009: 188-189).

2.1.2.2 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Gardner (dalam Goleman, 2009) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional.

Berdasarkan kecerdasan yang dinyatakan oleh Gardner tersebut, Salovey (dalam Goleman, 2009) memilih kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal untuk dijadikan sebagai dasar untuk mengungkap kecerdasan emosional pada diri individu. Kecerdasan emosional adalah kemampuan

seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Goleman (2009) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan impulsive needs atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur reactive needs, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa. Goleman juga menambahkan kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial. Kecerdasan emosional lebih ditujukan kepada upaya mengenali, memahami dan mewujudkan emosi dalam porsi yang tepat dan upaya untuk mengelola emosi agar terkendali dan dapat memanfaatkan untuk memecahkan masalah kehidupan terutama yang terkait dengan hubungan antar manusia.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari, serta merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Goleman menggambarkan kecerdasan emosi dalam 5 aspek kemampuan utama, yaitu :

a. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut

Mayer (Goleman, 2000) kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

b. Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampaui lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman, 2009). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. Memotivasi diri sendiri

Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman (2009) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

Rosenthal (dalam Goleman, 2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orang-orang yang mampu membaca perasaan dan isyarat non verbal lebih mampu menyesuaikan diri secara emosional, lebih populer, lebih mudah bergaul,

dan lebih peka. Nowicki (dalam Goleman, 2009), ahli psikologi menjelaskan bahwa anak-anak yang tidak mampu membaca atau mengungkapkan emosi dengan baik akan terus menerus merasa frustrasi. Seseorang yang mampu membaca emosi orang lain juga memiliki kesadaran diri yang tinggi. Semakin mampu terbuka pada emosinya sendiri, mampu mengenal dan mengakui emosinya sendiri, maka orang tersebut mempunyai kemampuan untuk membaca perasaan orang lain.

e. Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi (Goleman, 2009). Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan membina hubungan ini akan sukses dalam bidang apapun. Orang berhasil dalam pergaulan karena mampu berkomunikasi dengan lancar pada orang lain. Orang-orang ini populer dalam lingkungannya dan menjadi teman yang menyenangkan karena kemampuannya berkomunikasi (Goleman, 2009). Ramah tamah, baik hati, hormat dan disukai orang lain dapat dijadikan petunjuk positif bagaimana siswa mampu membina hubungan dengan orang lain. Sejauhmana kepribadian siswa berkembang dilihat dari banyaknya hubungan interpersonal yang dilakukannya. Goleman (2009) juga menambahkan, aspek-aspek kecerdasan emosi meliputi:

a. Kesadaran diri.

Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan untuk diri sendiri memiliki tolak ukur realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan diri.

Menangani emosi kita sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup untuk menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi.

Kemampuan menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntut kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam macam orang.

e. Keterampilan sosial.

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan keterampilan ini mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja dalam tim. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan aspek-aspek kecerdasan emosi meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan. Untuk selanjutnya dijadikan indikator alat ukur kecerdasan emosi dalam penelitian, dengan pertimbangan aspek-aspek tersebut sudah cukup mewakili dalam mengungkap sejauh mana kecerdasan emosi subjek penelitian.

Menurut Masaong dan Tilomi (2011:75-76) berpendapat bahwa kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan ini dapat memberi nilai yang tak terduga. Berikut ini manfaat dari kecerdasan emosional (EQ) :

1. Mengatasi Stres

Stres merupakan tekanan yang timbul akibat beban hidup dan dapat dialami oleh siapa saja. Toleransi terhadap stres merupakan kemampuan untuk bertahan terhadap peristiwa buruk dan situasi penuh tekanan. Orang yang cerdas secara emosional mampu menghadapi kesulitan hidup dengan kepala tegak, tegar, dan tidak hanyut oleh emosi yang kuat.

2. Mengendalikan Dorongan Hati (Menahan Diri)

Merupakan karakteristik emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengendalikan dorongan hati merupakan salah satu seni bersabar dan menukar rasa sakit atau kesulitan saat ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar di masa yang akan datang.

3. Mengelola Suasana Hati

Merupakan kemampuan emosional yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, menghilangkan gelisah yang timbul, mengatasi kesedihan atau berdamai dengan sesuatu yang menjengkelkan. Aristoteles mengatakan bahwa marah itu mudah akan tetapi untuk marah kepada orang yang tepat, tingkat yang tepat, waktu, tujuan dengan cara yang tepat hanya bisa dilakukan oleh orang-orang yang cerdas secara emosi.

4. Dapat Memotivasi Diri

Orang yang mampu memotivasi diri sendiri akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun yang dihadapi. Ada begitu banyak cara dalam memotivasi diri sendiri antara lain dengan banyak membaca buku atau artikel-artikel positif, tetap fokus pada impian, mengevaluasi diri, dan terus melakukan intropeksi diri.

5. Memiliki Kemampuan Sosial

Orang yang cerdas secara emosi mampu menjalin hubungan sosial dengan siapa saja. Seseorang yang memiliki kemampuan sosial dapat bergaul, menyenangkan, dan tenggang rasa terhadap orang lain.

6. Mampu Memahami Orang Lain

Menyadari dan menghargai orang lain adalah hal terpenting dalam kecerdasan emosi. Hal ini disebut dengan empati. Keuntungan yang didapatkan dari memahami orang lain adalah kita lebih banyak pilihan tentang cara bersikap dan memiliki peluang lebih baik untuk berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan orang lain.

2.1.3 Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber dayam manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Karakteristik individu merupakan ciri/sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup (Sirat, 2002:22). Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau apakah menyesuaikan diri dengan lingkungan yang akan mempengaruhi kinerja individu. Seseorang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individunya baik ketika sebagai manajer ataupun sebagai bawahan yang konstruksinya dalam pengambilan keputusan dan bertindak yang sangat berkaitan dengan kinerja organisasi (Leonard *et al.*, 2004).

Ratih Hurriyati, (2005:79) Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut Thoha, (2007 :34) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Menurut Agung (2008) variabel individu meliputi karakteristik biografis (umur, jenis kelamin, status kawin, dan masa kerja), kemampuan (fisik dan intelektual), proses belajar, kepribadian, persepsi, sikap, dan kepuasan kerja.

Menurut Arief (2009:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula. Bekerja ditempat yang sama. Arief menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

a. Kemampuan (*ability*)

Menurut Mohammda Zain dalam Milman Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

b. Nilai

(mulyana, 2004:1) Nilai adalah konsepsi (tersurat atau tersirat, yang sifatnya membedakan individu atau ciri-ciri kelompok) dari apa yang diinginkan, yang memengaruhi tindakan pilihan terhadap cara, tujuan antar dan tujuan akhir. Sikap (*attitude*)

c. Sikap (*attitude*)

Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi

d. Minat (*interest*)

Minat pada dasarnya adalah merupakan penerimaan akan sesuatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan, atau karir. (Djali, 2008: 121).

Ratih Hurriyati, (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : “Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu”. Menurut Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia,

jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

a. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen.

b. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

c. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. (Robbins, 2006:51).

d. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja (Robert Kreitner, Angelo Kinicki, 2003:277). Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

e. Status Perkawinan

Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto dalam bukunya Kamus Sosiologi menyatakan bahwa kata perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah

antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins,2006:50). Berdasarkan beberapa pengertian karakteristik individu di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian kepuasan kerja

Menuru Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja. Pengertian yang menyatakan kepuasan kerja Menurut Sutrisno (2010:74) suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Mangkunegara (2009:117), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: pengertian kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009:856), teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/ tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu system, khususnya system kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/ perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang *continue*. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*Hegein Factor*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang

terdiri dari gaji atau upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Menurut Edy Sutrisno (2010:80) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik Financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009:860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Organisasi dan manajemen.

- d. Kesempatan untuk maju.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja.
- g. Kondisi pekerjaan

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:80), faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Mangkunegara (2009:120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor Pegawai Yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.5 Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.1.4.1 Pengukuran Kinerja

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Gary Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

2.1.5.2 Tujuan Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012:187) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan

sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI dalam Pasolong (2013:177) adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, dan kebijakan atau peraturan perundang-undangan. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan. . Dwiyanto dalam Pasolong (2013:178) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output.
2. Kualitas Layanan, banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan

program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

4. **Responsibilitas**, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
5. **Akuntabilitas**, yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011:102) terdapat tujuh indikator kinerja:

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorog bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai kecerdasan emosi di tempat kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Richard E. Boyatzis pada tahun 2001. Boyatzis (2001) melakukan penelitian pada para patnerberbagai lembaga konsultan international. Metode yang dilakukan adalah dengan penelitian eksperimen dengan alat tes berupa tes *EQ*. Hasilnya adalah para konsultan yang memiliki skor *EQ* yang tinggi menghasilkan pendapatan lebih banyak dibandingkan mereka yang memiliki skor *EQ* yang kecil.

Wibowo (2010) melakukan penelitian tentang Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ngawi. Subjek penelitian ini adalah 37 guru dengan karakteristik guru tetap yang telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil dan minimal telah bekerja satu tahun di sekolah yang bersangkutan. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Kecerdasan Emosi yang terdiri dari 38 aitem ($\alpha= 0,933$) diungkap berdasarkan aspek kecerdasan emosi yaitu mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memahami emosi diri dan orang lain, menggunakan emosi secara efektif serta mengatur dan mengendalikan emosi diri maupun orang lain. Skala Kinerja Guru terdiri dari 35 aitem ($\alpha=0,915$) yang diungkap berdasarkan tiga aspek standar kompetensi guru yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi keguruan dan penguasaan akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosi dengan kinerja guru SMA Negeri 2 Ngawi. Semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerjanya. Semakin baik kemampuan seseorang untuk tetap mampu berpikir realistis, logis, dan tidak mengedepankan reaksi emosi yang berlebihan ketika menghadapi suatu kesulitan maka akan semakin besar pula kesadarannya terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu tersebut.

Husien dan Hady (2012) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Populasi adalah keseluruhan para pegawai yang bekerja di hotel-hotel kelas Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah berdasarkan data dari Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga

Pemerintah Kota Banjarmasin sebanyak 51 hotel kelas Melati dan diperkirakan sebanyak 500 orang yang bekerja di hotel kelas melati tersebut. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Melati di kecamatan Banjarmasin Tengah. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Melati di kecamatan Banjarmasin Tengah.

Lubis (2012) meneliti tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PTPN III dan PTPN IV di Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Adapun teknik sampling yang digunakan *proporsional random sampling* dengan sampel sebanyak 270 responden. Hasil temuan dari penelitian ini adalah: 1) Kondisi dan pelaksanaan karakteristik individu karyawan, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dikategorikan baik. 2) Terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan. 3) Terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan. 4) Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan. 5) Terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi terhadap kepuasan. 6) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Supriyanto (2012) Penelitian ini bertujuan untuk : meneliti, menguji dan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Penelitian ini dilakukan di bank syari'ah di Kota Malang. Sampel penelitian ini sebesar 65 orang manajer bank Bank Syari'ah Mandiri, BTN Syari'ah, Bank Muamalah, BRI Syari'ah, Bank Mega Syari'ah di Kota Malang. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan teknis analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap

kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Fandy (2012) penelitian ini menguji pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah sebanyak 119 pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja Karyawan Bulog Divre Jawa Tengah. (2) Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bulog Divre Jawa Tengah, dengan demikian disimpulkan bahwa semakin mendukung karakteristik kepribadian untuk produktif maka semakin tinggi kinerja. (3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan seorang karyawan tidak berkaitan dengan tinggi rendahnya kinerja mereka.

Sukmawati(2014) menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Telkom Siporenu Makassar. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu mengambil 35 responden dari 35 orang sebagai anggota populasi. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik yaitu model analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen pada penelitian ini secara positif dan signifikan baik simultan maupun persial mempengaruhi kinerja karyawan.

Herianus (2014) meneliti tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. taspen (persero) cabang manado). Data penelitian di peroleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan, dan menggunakan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara

bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karakteristik Individu.

Tantriana (2015) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di LPD Desa adat kerobokan yang berada di jalan Banyar Peliatan, Kerobokan, Bali. Populasi yang ada di LPD Desa Adat Kerobokan sebesar 46 dan semua Populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 23 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan.

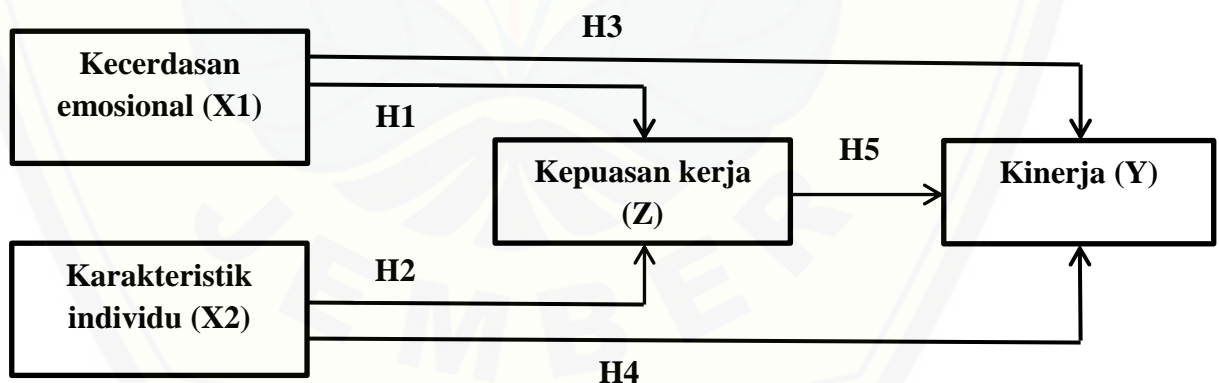
Berdasarkan penelitian sebelumnya maka persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang *job distress* sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas, objek penelitian dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (2001) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *general cognitive factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi apakah kinerja seseorang yang dihasilkan. Karakteristik individu juga berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja. Husien dan Hady (2012) serta Lubis (2012) menemukan bahwa Karakteristik individu juga berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja.

Beberapa penjelasan di atas memberikan suatu model kerangka pikir yang dikembangkannya dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Gambar model kerangka pikir tersebut ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Data diolah

Penjelasan :

- Variabel independen adalah kecerdasan emosional dan karakteristik individu.
- Variabel *Intervening* adalah kepuasan kerja yang menjadi variabel antara antara kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja.

c. Variabel dependen adalah kinerja (Y)

Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

3.2 Pengembangan Hipotesis

3.2.1 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

Goleman (2009) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan impulsive needs atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur reactive needs, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa. Goleman juga menambahkan kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial. Tantriana (2015) Penelitian ini menemukan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang positif akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pimpinan perusahaan yang menginginkan kepuasan kerja karyawannya baik sebaiknya dapat mempertahankan kecerdasan emosional karyawannya agar tetap positif. Tidak hanya karyawan saja yang perlu memiliki kecerdasan emosional yang positif, namun pimpinan perusahaan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang positif.

Supriyanto (2012) Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur

bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Virk (2011) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Gunduz *et al.* (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal.

H1 : kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

3.2.2 Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

Karakteristik individu merupakan ciri/sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup (Sirat, 2002:22). Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau apakah menyesuaikan diri dengan lingkungan yang akan mempengaruhi kinerja individu. Seseorang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individunya baik ketika sebagai manajer ataupun sebagai bawahan yang kontribusinya dalam pengambilan keputusan dan bertindak yang sangat berkaitan dengan kinerja organisasi (Leonard *et al.*, 2004). Penelitian Husien dan Hady (2012) menunjukkan Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan. Lubis (2012) menemukan bahwa Terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan, Variabel karakteristik individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu seluruh aspek dan komponen yang ada di perusahaan, baik di tingkat komisaris maupun di tingkat direksi harus terus mengembangkan lagi karakteristik individu yang lebih mampu memberikan tingkat kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H2 : karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

3.2.3 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Boyatzis (2001) melakukan penelitian pada para patnerberbagai lembaga konsultan international. Metode yang dilakukan adalah dengan penelitian eksperimen dengan alat tes berupa tes EQ. Hasilnya adalah para konsultan yang memiliki skor EQ yang tinggi menghasilkan pendapatan lebih banyak dibandingkan mereka yang memiliki skor EQ yang kecil. Wibowo (2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosi dengan kinerja. Semakin baik kemampuan seseorang untuk tetap mampu berpikir realistis, logis, dan tidak mengedepankan reaksi emosi yang berlebihan ketika menghadapi suatu kesulitan maka akan semakin besar pula kesadarannya terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu tersebut. Fandy (2012), dan Sukmawati (2014) juga menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional dan kinerja, Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H3 : kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

3.2.4 Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu karyawan baik dari segi umur, pendidikan dan pengalaman. Semakin matang usia karyawan, tingginya pendidikan dan pengalaman yang semakin bertambah akan mengubah pola pikir dalam melakukan tugas dan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tersebut akan dapat memenuhi prosedur instansi/perusahaan. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Lubis (2012) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Herianus (2014) menemukan bahwa Karakteristik Individu sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan jenis persyaratan dan bentuk penghargaan serta keadaan umur responden artinya semakin lama masa bakti kerja, mempunyai karya satya, atau karyawan teladan akan diberikan berbagai bentuk penghargaan, sehingga

sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H4 : karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

3.2.5 kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pengertian yang menyatakan kepuasan kerja Menurut Sutrisno (2010:74) suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Supriyanto (2012) Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja. Lubis (2012) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. kepuasan akan sangat berkaitan dengan kinerja, dalam artian apabila kepuasan yang dicapai pekerja tinggi akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja.

H5 : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap berapa variabel, maka rancangan penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research) yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen (sugiyono, 2006:56)

4.2 Lokasi penelitian dan waktu penelitian

Waktu pengumpulan data dilakukan pada bulan Juni - Agustus tahun 2016. Lokasi penelitian adalah lingkungan SMA Negeri 1 Rogojampi, Jl. Ali Sakti No. 2, Pengantigan, Rogojampi, Kec. Banyuwangi, Jawa Timur, Indonesia.

4.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi :

- a. Sumber internal yaitu Guru SMA Negeri 1 Rogojampi yang menjadi responden, yang meliputi data-data tentang karakteristik responden penelitian, persepsi responden tentang hubungan variabel karakteristik individu, kecerdasan, dengan kepuasan kerja dan kinerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Penelitian meliputi data dokumentasi tentang karakteristik obyek penelitian (jumlah keseluruhan pegawai, struktur pendidikan, lama bekerja, dan lain-lain).

4.4 Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer (data asli) adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara wawancara langsung dan penyebaran kuesioner, data ini yang nantinya akan dianalisis dalam penelitian ini.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber utama, melainkan dari pihak-pihak lain ataupun dari data dokumentasi/arsip. Data ini

meliputi data jumlah pegawai berdasarkan usia, pendidikan, lama bekerja, golongan dan jabatan, data penyebaran penempatan pegawai, data pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan, dan data lain yang menunjang penelitian ini.

4.5 Populasi dan Sampel

4.5.1 Populasi

Menurut Juliansyah (2011:147) populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sarana penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Rogojampi sebanyak 47 orang.

4.5.2 Sampel

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arikunto (2010:174) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

4.6 Identifikasi Variabel

a. Variabel independent (X)

Variabel *independent* (X) yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan karakteristik individu.

b. Variabel *intervening* (Z)

Variabel *intervening* (Z) yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Yang termasuk *intervening variable* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja guru.

c. Variabel *dependent* (Y)

Variabel *dependent* (Y) yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel *dependent* adalah kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.

4.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel *independent* atau variabel bebas kecerdasan emosional (X₁)

kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan impulsive needs atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur reactive needs, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa. terdapat lima indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- 1) Mengenali emosi diri. (X1.1);
- 2) Mengelola emosi. (X1.2);
- 3) Memotivasi diri sendiri. (X1.3);
- 4) Mengenali emosi orang lain. (X1.4);
- 5) Membina hubungan. (X1.5).

b. Variable *independen* atau variable bebas karakteristik individu (X₂)

Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula. Bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indicator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

- 1) Kemampuan (*ability*) (X2.1)

- 2) Nilai (X2.2)
- 3) Sikap (attitude) (X2.3)
- 4) Minat (interest) (X2.4)

c. variabel *intervening* (Z) atau variabel perantara Kepuasan kerja

Menuru Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja. Pengertian yang menyatakan kepuasan kerja Menurut Sutrisno (2010:74) suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Rivai (2009:860) indikator kepuasan kerja terdiri atas:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.(Z1)
- 2) Supervisi.(Z2)
- 3) Organisasi Dan manajemen.(Z3)
- 4) Kesempatan untuk maju.(Z4)
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif(Z5)
- 6) Rekan kerja.(Z6)
- 7) Kondisi pekerjaan(Z6)

d. variabel *dependent* atau variabel terikat Kinerja(Y)

Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yng ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha- usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus- menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Dharma (2001:32) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (K1)
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (K2)
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (K3)
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (K4)
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. (K5)

4.8 Metode Analisis Data

4.8.1 Uji Normalitas Data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal . Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov test* adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal ;
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

4.8.2 Uji Validitas

Uji validitas sebuah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus yaitu :

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

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- X = Nilai variabel *independent*
- Y = Nilai variabel *dependent*
- n = Jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid ;
 - b. Jika r hasil positif, dan r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H₀ tetap akan ditolak.

4.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran hasilnya. Reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha* yang digunakan adalah metode *Cronbach* dengan formulasinya adalah sebagai berikut:

Rumus perhitungan *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana :

α = Alpha

K = Jumlah butir dalam skala

Cov = Rerata kovarians diantara butir

Var = Rerata varians dari butir

Dasar pengambilan keputusan:

Pengukuran reliabilitas dengan menguji statistik *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$

4.8.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori. Analisis jalur hanya menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel. Model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas atau terikat bisa secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*). Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*Intervening*) hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memeditasi hubungan kedua variabel. Kemudian pada setiap variabel *dependent* akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini dan berfungsi untuk menjelaskan jumlah varians yang tak dapat dijelaskan oleh variabel itu. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan.

Dalam hal ini persamaan tersebut adalah :

$$Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + e_i \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta ZY + e_i \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

X_1 = Kecerdasan Emosional

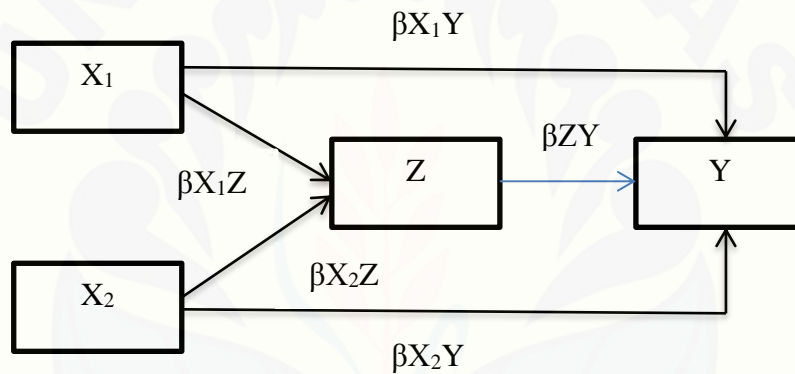
X_2 = Karakteristik Individu

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

β = Koefisien variabel bebas

e_i = variabel pengganggu



Gambar 4.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

$\beta X_1 Z$ = koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Z

$\beta X_2 Z$ = koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Z

$\beta X_1 Y$ = koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Y

$\beta X_2 Y$ = koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Y

βYZ = koefisien jalur pengaruh Z terhadap Y

4.8.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kolinieritas ganda terjadi apabila terdapat hubungan

yang sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 5$, maka terjadi multikolinieritas.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara variabel gangguan satu dengan variabel gangguan lainnya (Ghozali,2006:100). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat digunakan uji Durbin-Watson Statistik, dengan ketentuan sebagai berikut:

$0 < d < dl$: tidak ada autokorelasi positif
$dl \leq d \leq du$: tidak ada autokorelasi positif
$du < d < 4-du$: tidak terjadi autokorelasi baik positif ataupun negatif
$4-du \leq d \leq 4-dl$: tidak ada korelasi negatif
$4-dl < d < 4$: tidak ada korelasi negatif

Suyana (2005) menyebutkan jika dalam pelacakan adanya serial korelasi dengan menggunakan uji d statistik tidak memberikan keputusan, maka pengujian dapat mengobati dengan melakukan metode statistik non parametrik yaitu uji “run test”.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glesjer (*Glesjer Test*) atau Uji Park (*Park Test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah Uji Glesjer. pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glesjer dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Dasar Pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Tida terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- 3) Tida terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t_{hitung} sama dengan t_{tabel} dan nilai signifikansi sama dengan 0,05.

4.8.6 Uji t

Untuk mengetahui apakah model tersebut sudah tepat atau masih salah yaitu dengan menggunakan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan memperhatikan nilai t_{hitung} . Kriteria perhitungannya sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ;

Jika $t_{hitung} = t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ;

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.8.7 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kecerdasan (X_1) dan karakteristik individu (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui variabel *intervening* yakni kepuasan kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

1. *Trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini

terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Riduwan, 2007:127). Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *Trimming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming* adalah sebagai berikut (Riduwan, 2007:128) :

- a. Merumuskan persamaan struktural
 - b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - 1) Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
 - c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
 - d. Menghitung secara individual
 - e. Menguji kesesuaian anatar model analisis jalur 3
 - f. Merangkum ke dalam tabel
 - g. Memaknai dan menyimpulkan.
2. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE) :
- a. Pengaruh variabel kecerdasan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)
 $DE_{zx1} = X1 \rightarrow Z$
 - b. Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)
 $DE_{zx2} = X2 \rightarrow Z$
 - c. Pengaruh variabel kecerdasan (X1) terhadap Kinerja (Y)
 $DE_{yx1} = X1 \rightarrow Y$
 - d. Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap Kinerja (Y)
 $DE_{yx2} = X2 \rightarrow Y$
 - e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)
 $DE_{yz} = Z \rightarrow Y$

3. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dan Kinerja (Y).

$$IE_{yzx1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- b. Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan Kinerja (Y).

$$IE_{yzx2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$



BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan pada guru sma Negeri 1 Rogojampi maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut

- a. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kecerdasan emosional mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kepuasan guru SMA Negeri 1 Rogojampi
- b. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kecerdasan emosional mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Semakin tinggi kecerdasan maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- c. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Karakteristik individu mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Semakin tinggi karakteristik individu maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- d. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Karakteristik individu mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. berarti semakin tinggi karakteristik individu guru maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- e. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Kepuasan kerja guru mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Hal itu disebabkan adanya peningkatan kepuasan kerja guru menyebabkan adanya keterlibatan pegawai untuk mencapai hasil kerja

yang diharapkan akan optimal. Apabila hasil kerja optimal maka kinerja guru juga akan meningkat sesuai dengan prestasi yang diperoleh.

- f. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Kecerdasan emosional mempengaruhi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja jika kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi tercapai.
- g. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Karakteristik individu mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Hasil studi ini menunjukkan bahwa karakteristik individu akan meningkatkan kinerja jika kepuasan guru SMA Negeri 1 Rogojampi tercapai.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada SMA Negeri 1 Rogojampi, yaitu :

- a. Kecerdasan Emosional dan karakteristik individu pada guru sma Negeri 1 Rogojampi sudah baik, Perlu adanya pengarahana terhadap kecerdasan emosional dan karakteristik guru, agar kemampuan guru dalam mengontrol emosi dan menumbuhkan karakteristik individu disaat bekerja dapat di pertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Sekolah dapat mengadakan seminar atau *workshop* yang berhubungan dengan karakteristik individu dan kecerdasan emosi. Pembelajaran berkelanjutan tidak hanya dilakukan di dalam ruangan melainkan dapat dilakukan diluar ruangan. Sehingga guru memiliki kecerdasan emosional yang baik dan karakteristik individu yang kuat kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

- b. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi serta pengungkapan melalui keterampilan meminit kesadaran diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, dan tidak bersifat menetap dapat berubah-ubah setiap saat, karena kecerdasan emosional bukanlah bawaan lahir atau keturunan. Untuk itu peranan lingkungan, terutama lingkungan keluarga dan lingkungan tempat kerja, banyak menentukan dalam pembentukan kecerdasan emosional. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru antara lain: (1) Menciptakan keharmonisan pergaulan dimana tempat kita bekerja pada akhir-akhir sekolah misalnya dengan melakukan acara jalan-jalan, arisan keluarga dll. (2) Menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman bebas tetapi bertanggung jawab, sehingga memunculkan, rasa, karsa, kretivitas, dan produktivitas kerja.
- c. Dalam membangun hubungan baik antar sesama rekan, perlu menciptakan program-program dalam membangun hubungan baik antar sesama, baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, bisa menggunakan cara seperti yang dilakukan sekolah lain seperti mengandakan arisan sesama guru, hal ini akan meningkatkan hubungan baik antar sesama guru, hal ini penting untung meningkatkan kecerdasan emosional mereka, dengan adanya arisan ini diharapkan mereka dapat meningkatkan kecerdasan emosional mereka. Hal ini dimaksudkan agar mereka mampu mengelolah emosi, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan baik antar guru SMA Negeri 1 Rogojampi.
- d. Pengaruh karakteristik individu sangat tinggi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi. Oleh karena itu, pihak sekolah harus senantiasa melakukan pengawasan yang continue terhadap pegawai. Selain itu, adanya peningkatan kemampuan, sikap dan minat dapat dilakukan dengan breafing rutin, arahan, dan motivasi lain yang mendukung seperti penghargaan untuk pegawai.

- e. organisasi harus dapat menjaga kepuasan kerja sehingga para guru mempunyai *sense of belonging* terhadap organisasi. Bisa dengan pemberian kesempatan untuk maju yang sama, gaji yang sesuai dengan ketentuan yang ada dan selalu tepat waktu dalam memberikan gaji, lingkungan kerjadan kondisi kerja yang harus mendukung agar guru selalu merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sehingga denangan hal seperti itu akan meningkatkan kepuasan kerja terhadap guru tersebut, karena guru yang Kepuasan Kerja dipenuhi oleh organisasi akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dengan tetap akan berada pada organisasi.
- f. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rogojampi dengan arah positif, maka dari itu organisasi harus mulai memperhatikan kepuasan kerja karyawan tersebut untuk dijadikan indikator dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini harus dilakukan semenjak dini, melalui pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional.
- g. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya Perlu dilakukan penelitian dengan pendekatan serupa tetapi dengan obyek penelitian yang berbeda, sehingga memungkinkan terjadinya generalisasi yang lebih luas dan meyakinkan, selain itu kepada peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel lain di luar variabel Karakteristik Individu dan kecerdasan emosional, hal ini untuk mengetahui Kinerja organisasi dan karyawannya.

DAFTAR BACAAN

- Agung Rai, I gusti. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta : Grafindo.
- Agus Efendi. (2005). *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Arief Subyantoro (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 11-19.
- Asmani J.M (2009). *Manajemen strategis Pendidikan Anak Usia Dini*, Jogjakarta: Diva press.
- Boyatzis. R.E. Ron. S. (2001). *Unleashing the Power of Self Directed Learning*. Case Western Reserve University. Cleveland. Ohio. USA
- Casmini. (2007). *Emotional Parenting*. Yogyakarta : Pilar Media.
- Dalyono. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Goleman, D., (2009), *Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gunduz, Cekmecelioglu Hulya, Ayse Gonsel, and Tugce Ulutas. 2012. Effect Of Emotional Intelligence on Job Satisfaction : An Empirical Study On Call Center Employees. *Social & Behavior Sciences* 58 Pages 363-369.
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Herman Sofyandi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia.terjemahan*. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Husien, M. dan Hady, A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Junral Manajemen Akuntansi*. April 2012, Volume 13 Nomor .
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi*,Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Lubis, Y. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika* Volume 11, No. 2, Desember 2012, Hal. 212–228

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, (2012), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru, Cet. 1*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Martin, Gruber. (2000). *Mastering SQL. Alameda: SYBEX. IncMartoyo. Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPF.
- Masaong Abdul. Kadim dan Tilomi A. Arfan. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung : Alfabeta
- Miftah Thoha, (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta 979-421-018-8.
- Nair, Deepa., R. Gopal, and C Babu. 2010. Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd. *Symbiosis Center for Management and HRD*. 3(2) : 229-251.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Peoni, Herianus. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pt. Taspem (persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis*. April 2014, Vol 3, No 001.
- Ratih, (2005). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung : Alfabeta.
- Ravianto. (2000). *Production of Management*. Jakarta:LSIUP.
- Riani. (2013). *Penerapan Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share (TPS) untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa dalam Pembelajaran PKn Kelas IV SDN Wonorejo II/313 Surabaya*. Tersedia di http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal_penelitianpgsd/article/view/2044. Di unduh pada tanggal 17 November 2013.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Riduwan, (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Afabeth.
- Sagala, Syaiful. (2010). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta. Cetakan Kedelapan.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Snell, Scott., Bohlander, George. (2010). *Principles of Human Resource Management*, Edisi 15.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta : Bandung
- Sukmawati, (2014). Pengaruh Kecerdasan emosional, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporenu Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 3, Nomor 3, Desember 2014.
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta : Adicita Karya Nusa.
- Supriyanto (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal manajemen*. Vol 10, No 4 (2012)
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tantriana (2015). pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di LPD Desa adat kerobokan yang berada di jalan Banyar Peliatan, Kerobokan, Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, 2015 : 2269-2285
- Virk, Harjeet K. 2011. Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Success. *International Journal Art and Sciences*. 4 (22): 297-312.

Wibowo. (2011). *budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.

Yusdi Milman, 2010. *Pengertian Kemampuan*. blogspot.com/pengertian-kemampuan.html (14 Maret 2013).



Lampiran 1 : kuisisioner penelitian**DATA RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

2. Pendidikan terakhir :

3. Lama Kerja :

PETUNJUK MENJAWAB

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara., dengan cara memberi tanda rumput (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jika jawaban ternyata awalnya keliru, maka tanda rumput (√) yang keliru tersebut akan dicoret(c) dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali akan diberi tanda rumput (√).
3. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

CS = Cukup Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

KECERDASAN EMOSIONAL (X1)**STS = Sangat Tidak Setuju (1)****TS = Tidak Setuju (2)****CS = Cukup Setuju (3)****S = Setuju (4)****SS = Sangat Setuju (5)**

NO	PERTANYAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		STS	TS	CS	S	SS
	Mengenali emosi diri					
1	Pemahaman emosi diri sendiri diperlukan dalam pekerjaan					
	Mengelolah emosi					
2	Saya mampu mengelolah emosi					
3	Saya mempunyai tolak ukur dalam kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri					
	Memotivasi diri sendiri					
4	Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik					
	Mengenali emosi orang lain					
5	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur perasaan terhadap orang lain					
6	Saya Peka terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran dalam pekerjaan					
	Membina hubungan					
7	Kerjasa selalu terjalin diantara sesama karyawan					

KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2)**STS = Sangat Tidak Setuju (1)****TS = Tidak Setuju (2)****CS = Cukup Setuju (3)****S = Setuju (4)****SS = Sangat Setuju (5)**

NO	PERTANYAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		STS	TS	CS	S	SS
	Kemampuan					
1	Kemampuan saya dalam pekerjaan yang ada semakin meningkat					
2	Dengan kemampuan intelektual yang saya miliki saya merasa mudah dalam memahami suatu pekerjaan					
3	Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya.					
	Sikap					
4	Sikap saya dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dibutuhkan dalam instansi					
5	Dalam mengambil keputusan saya memerlukan data, agar tepat dalam pengambilan keputusan					
	Minat					
6	Minat saya dalam pekerjaan meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Nilai					
7	Nilai yang diterapkan saya dalam pekerjaan					
8	Saya selalu menjunjung tinggi nilai- nilai kebersamaan					

KEPUASAN KERJA (Z)**STS = Sangat Tidak Setuju (1)****TS = Tidak Setuju (2)****CS = Cukup Setuju (3)****S = Setuju (4)****SS = Sangat Setuju (5)**

NO	PERTANYAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		STS	TS	CS	S	SS
	Isi pekerjaan					
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
	Supervisi					
2	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
	Organsasi dan manajemen					
3	Peraturan-peraturan dalam organisasi yang diterapkan tidak memberatkan saya					
	Kesempatan untuk maju					
4	Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara obyektif					
	Gaji/salary					
5	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai					
6	Gaji yang saya terima tepat waktu					
	Rekan kerja					
7	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
	Kondisi kerja					
8	Kondisi penerangan dan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas sudah baik					

KINERJA PEGAWAI (Y)**STS = Sangat Tidak Setuju (1)****TS = Tidak Setuju (2)****CS = Cukup Setuju (3)****S = Setuju (4)****SS = Sangat Setuju (5)**

NO	PERTANYAAN	KATEGORI PENILAIAN				
		STS	TS	CS	S	SS
	Kualitas					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
2	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Kuantitas					
3	Saya melaksanakan jumlah pekerjaan sesuai dengan rencana kerja yang telah disepakati					
	Ketepatan waktu					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam SOP (Standard Operating Procedures)					
	Efektifitas					
5	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memanfaatkan dengan efektif sumber daya yang ada untuk keuntungan organisasi					
	Kemandirian					
6	Saya mengutamakan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaannya					
7	Saya berkomitmen untuk peduli terhadap organisasi dan sesama pegawai					

Lampiran 2 : data hasil kuesioner

N0	KECERDASAN EMOSIONAL(X1)							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	5	4	4	4	5	4	30
2	4	4	5	4	4	5	4	30
3	5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	4	4	4	4	5	4	30
6	4	4	4	3	4	4	4	27
7	5	4	4	4	5	4	3	29
8	5	5	4	4	4	4	4	30
9	4	4	4	4	5	4	4	29
10	4	3	4	3	4	4	4	26
11	4	3	4	4	3	4	5	27
12	4	4	5	5	4	4	5	31
13	5	5	4	4	4	4	4	30
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	4	4	4	4	3	4	4	27
16	4	4	3	5	4	5	4	29
17	4	4	3	4	4	5	4	28
18	5	4	4	5	5	4	3	30
19	5	5	5	4	5	4	4	32
20	4	3	4	4	4	4	5	28
21	4	4	4	3	4	4	4	27
22	4	4	4	4	3	4	5	28
23	4	3	4	4	3	4	4	26
24	5	4	5	4	4	4	4	30
25	5	5	5	4	4	4	3	30
26	5	4	4	4	4	4	4	29
27	4	5	4	4	4	4	5	30
28	5	4	5	4	4	4	4	30
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	5	4	4	4	4	29
31	5	4	4	5	4	5	4	31

32	4	4	4	4	4	5	4	29
33	5	4	4	4	5	4	4	30
34	4	4	4	4	4	4	5	29
35	4	5	4	4	4	5	4	30
36	4	3	3	4	3	4	5	26
37	5	4	4	5	4	4	4	30
38	4	4	4	5	4	5	4	30
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	4	4	4	4	4	5	3	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	3	4	4	5	28
43	4	3	3	4	3	4	5	26
44	4	3	3	4	3	4	4	25
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	5	4	4	4	4	5	4	30
47	4	4	4	4	4	4	4	28

NO	KARAKTERISTIK INDIVIDU(X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	3	4	4	4	5	4	32
2	4	4	4	4	5	4	5	4	34
3	5	5	4	4	4	5	4	5	36
4	4	3	3	4	3	4	5	4	30
5	5	4	4	5	4	4	4	5	35
6	4	4	3	5	4	5	4	4	33
7	4	4	3	4	4	5	4	5	33
8	3	4	4	3	4	3	4	5	30
9	5	4	5	4	5	4	5	4	36
10	3	5	4	4	4	4	4	4	32
11	4	3	3	4	3	4	5	4	30
12	4	3	3	4	3	4	4	4	29
13	4	4	4	4	4	4	4	5	33
14	5	4	4	4	4	5	4	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	4	4	5	5	5	4	4	36
17	4	5	4	5	4	4	3	4	33
18	5	4	5	4	4	5	4	5	36
19	4	5	4	4	4	4	4	5	34
20	4	4	3	4	5	5	3	4	32
21	4	3	4	4	4	4	3	4	30
22	5	5	4	5	4	5	5	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	5	4	5	4	5	36
25	4	3	3	4	5	4	4	5	32
26	4	3	3	4	4	4	4	5	31
27	4	4	4	4	5	5	5	4	35
28	4	4	4	5	4	5	4	5	35
29	5	5	4	4	4	4	5	4	35
30	4	4	4	4	5	4	4	4	33
31	4	4	3	4	4	4	4	5	32
32	4	4	3	5	4	5	4	4	33
33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
34	5	4	4	5	4	4	3	4	33
35	4	3	4	4	3	4	4	4	30
36	4	4	4	4	4	5	5	4	34

37	4	4	4	3	4	3	4	5	31
38	5	5	4	4	4	4	4	4	34
39	5	4	5	5	4	4	4	4	35
40	4	4	4	4	4	5	4	4	33
41	4	4	5	4	4	4	4	4	33
42	4	4	4	4	4	3	4	4	31
43	4	4	4	4	4	5	4	4	33
44	4	4	4	3	4	4	4	4	31
45	4	4	5	4	5	5	5	4	36
46	4	5	4	5	4	4	4	5	35
47	5	5	4	4	4	4	4	4	34



NO	KEPUASAN KERJA(Z)								TOTAL
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	
1	4	4	4	3	3	4	3	4	29
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	4	4	5	4	4	5	5	4	35
5	4	3	4	4	4	4	3	4	30
6	4	4	4	3	3	4	4	4	30
7	4	4	4	4	4	4	5	5	34
8	3	4	4	3	4	4	4	4	30
9	4	4	5	4	4	5	5	5	36
10	4	5	4	3	3	4	4	3	30
11	5	4	4	3	4	5	4	3	32
12	4	4	5	3	5	4	4	4	33
13	4	4	3	4	4	4	4	4	31
14	4	5	5	4	5	5	4	4	36
15	4	5	4	4	3	4	4	3	31
16	4	4	4	4	3	3	4	4	30
17	4	4	4	3	4	4	4	4	31
18	5	5	4	4	5	4	5	5	37
19	5	4	4	4	4	5	4	5	35
20	3	4	3	3	4	3	4	4	28
21	4	4	4	3	4	4	4	4	31
22	5	4	4	4	5	4	3	3	32
23	5	5	4	4	4	4	4	3	33
24	4	4	4	4	5	4	4	4	33
25	4	3	4	3	3	4	4	4	29
26	4	3	4	4	3	4	5	4	31
27	4	4	5	5	4	4	5	4	35
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	5	4	4	4	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	3	4	4	4	31
31	4	3	4	3	3	4	4	4	29
32	4	4	5	4	4	5	5	4	35
33	5	4	4	4	4	5	5	5	36
34	4	4	4	3	4	4	4	4	31
35	4	3	4	3	3	4	4	4	29
36	4	3	3	3	4	3	4	3	27

37	4	4	4	3	4	3	4	4	30
38	5	4	4	4	4	4	4	4	33
39	5	4	5	4	4	4	4	4	34
40	4	3	3	4	3	4	4	4	29
41	3	3	4	4	4	4	4	4	30
42	4	3	4	4	4	3	4	4	30
43	4	4	3	3	3	4	4	3	28
44	4	4	3	3	3	4	4	3	28
45	4	4	5	4	5	5	5	4	36
46	4	4	3	3	4	4	4	4	30
47	4	4	4	3	4	4	5	4	32



N0	KINERJA(Y)							TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	5	4	4	5	4	5	4	31
2	4	4	4	4	4	5	4	29
3	5	4	4	4	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	5	4	4	4	5	4	30
6	4	4	4	4	3	4	5	28
7	5	4	4	5	4	5	5	32
8	4	4	4	5	4	5	4	30
9	4	4	4	4	4	4	5	29
10	4	4	4	4	4	5	3	28
11	4	3	4	4	5	5	3	28
12	5	5	4	5	5	5	5	34
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	5	4	5	4	5	4	31
15	4	3	3	4	5	5	4	28
16	4	4	3	4	5	4	4	28
17	4	4	4	4	5	5	5	31
18	4	4	4	5	4	5	4	30
19	5	5	4	4	4	4	5	31
20	4	4	4	4	5	4	4	29
21	4	4	3	4	4	4	5	28
22	4	3	3	4	3	4	4	25
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	4	4	4	4	5	4	30
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	4	4	5	5	5	5	33
27	4	5	4	5	4	4	3	29
28	5	4	5	4	4	5	4	31
29	4	5	4	4	4	4	4	29
30	4	4	3	4	5	5	3	28
31	4	4	3	4	3	5	4	27
32	4	4	4	4	5	4	3	28
33	5	5	4	5	4	5	4	32
34	4	4	4	4	4	4	3	27
35	4	3	4	4	3	5	5	28
36	4	4	3	4	4	4	4	27
37	4	4	3	5	4	5	4	29

38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	5	4	4	5	4	4	3	29
40	4	3	4	5	3	4	4	27
41	4	4	3	4	4	4	5	28
42	4	4	5	4	5	4	5	31
43	5	5	4	4	4	5	4	31
44	4	3	3	4	3	5	5	27
45	5	4	4	5	4	4	4	30
46	4	4	3	5	4	5	4	29
47	4	4	3	4	4	5	4	28



lampiran 3: ringkasan penelitian terdahulu

Penelitian dan tahun penelitian	Variabel	Metode analisis	Hasil penelitian
Boyatzis (2001)	Kecerdasan, Kinerja	Alat tes berupa tes <i>EQ</i>	Para konsultan yang memiliki skor <i>EQ</i> yang tinggi menghasilkan pendapatan lebih banyak dibandingkan mereka yang memiliki skor <i>EQ</i> yang kecil
Wibowo (2010)	Kecerdasan emosional, kinerja	Regresi sederhana	adanya hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosi dengan kinerja guru SMA Negeri 2 Ngawi
Supriyanto (2012)	kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja	PLS (Partial Least Square)	penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Husein dan Hady (2012)	Karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan. Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.
Lubis (2012)	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, kepuasan, dan kinerja	Regresi linear berganda	Ada pengaruh signifikan secara bersama karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi terhadap kepuasan dan kinerja

Fandy (2012)	Kecerdasan emosional, kepribadian, kepuasan kerja, kinerja	Regresi linear berganda	Kecerdasan dan keibadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Herianus(2014)	karakteristik individu, lingkungan kerja, kinerja	Regresi linear berganda	Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Sukmawati(2014)	kecerdasan emosional, komitmen ,kepuasan kerja, dan kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen pada penelitian ini secara positif dan signifikan baik simultan maupun persial mempengaruhi kinerja karyawan.
Tantriana (2015)	Kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan
Holis(2016)	Kecerdasan emosional, karakteristik individu, kepuasan kerja, kinerja	Path analisis	

Lampiran 4 : uji normalitas

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=kecerdasan karakteristik kepuasan kinerja

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kecerdasan emosional	karakteristik individu	kepuasan kerja	kinerja
N		47	47	47	47
Normal	Mean	28,79	33,15	31,83	29,13
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,531	2,011	2,573	1,765
Most Extreme Differences	Absolute	,190	,125	,158	,185
	Positive	,150	,125	,158	,185
	Negative	-,190	-,119	-,098	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		1,303	,859	1,086	1,271
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067	,452	,189	,079

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5 : validitas dan reliabilitas

RELIABILITY

/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4 pertanyaan5
 pertanyaan6 pertanyaan7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	23,72	4,465	,338	,686
x1.2	23,91	4,384	,326	,690
x1.3	23,85	3,869	,551	,629
x1.4	24,28	4,204	,456	,657
x1.5	24,02	4,021	,405	,672
x1.6	23,83	4,144	,496	,647
x1.7	23,74	4,542	,316	,691

RELIABILITY

/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4
 pertanyaan5 pertanyaan6 pertanyaan7 pertanyaan8

```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	27,28	7,074	,374	,798
x2.2	27,32	6,961	,400	,794
x2.3	27,62	6,024	,599	,764
x2.4	27,43	6,772	,471	,785
x2.5	27,87	6,462	,588	,767
x2.6	27,87	6,462	,588	,767
x2.7	27,62	6,024	,599	,764
x2.8	27,43	6,772	,471	,785

RELIABILITY

```

/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4
pertanyaan5 pertanyaan6 pertanyaan7 pertanyaan8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	27,64	5,671	,312	,712
Z2	27,85	5,564	,293	,718
Z3	27,77	4,922	,558	,659
Z4	28,19	5,245	,488	,677
Z5	27,94	5,061	,428	,690
Z6	27,74	5,238	,500	,675
Z7	27,66	5,534	,388	,697
Z8	27,87	5,592	,342	,706

RELIABILITY

```

/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4
pertanyaan5 pertanyaan6 pertanyaan7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23,91	4,645	,458	,757
Y2	24,19	4,115	,497	,751
Y3	24,43	4,554	,441	,760
Y4	23,89	4,619	,456	,757
Y5	24,13	4,418	,382	,776
Y6	24,23	4,053	,649	,717
Y7	24,23	4,053	,649	,717

Lampiran 6 : uji path analysis

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,510 ^a	,260	,226	2,281	,260	7,731	2	44	,001

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,418	2	40,209	7,731	,001 ^b
	Residual	228,858	44	5,201		
	Total	309,277	46			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,320	7,848		,168	,867
	KECERDASAN EMOSIONAL	,519	,222	,307	2,337	,024
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	,469	,169	,364	2,771	,008

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 Z.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,511 ^a	,261	,209	1,569	,261	5,058	3	43	,004

- a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,363	3	12,454	5,058	,004 ^b
	Residual	105,872	43	2,462		
	Total	143,234	46			

- a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,549	5,401		3,805	,000
KECERDASAN EMOSIONAL	,333	,162	,289	2,053	,046
KARAKTERISTIK INDIVIDU	-,263	,126	-,300	-2,084	,043
KEPUASAN KERJA	,243	,104	,356	2,338	,024

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 7 : Uji Multikolinieritas

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,260	,226	2,281

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,418	2	40,209	7,731	,001 ^b
	Residual	228,858	44	5,201		
	Total	309,277	46			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,320	7,848		,168	,867		
1 KECERDASAN EMOSIONAL	,519	,222	,307	2,337	,024	,977	1,024
KARAKTERISTIK INDIVIDU	,469	,169	,364	2,771	,008	,977	1,024

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Coefficient Correlations^a

Model		KARAKTERISTIK INDIVIDU	KECERDASAN EMOSIONAL
1	Correlations	KARAKTERISTIK INDIVIDU	1,000
		KECERDASAN EMOSIONAL	-,152
	Covariances	KARAKTERISTIK INDIVIDU	,029
		KECERDASAN EMOSIONAL	-,006

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KECERDASAN EMOSIONAL	KARAKTERISTIK INDIVIDU
1	1	2,996	1,000	,00	,00	,00
1	2	,003	33,099	,01	,40	,74
	3	,001	50,358	,99	,60	,26

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 Z.
    
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,209	1,569

- a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,363	3	12,454	5,058	,004 ^b
	Residual	105,872	43	2,462		
	Total	143,234	46			

- a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	20,549	5,401					
1	KECERDASAN EMOSIONAL	,333	,162	,289	2,053	,046	,869	1,151
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	-,263	,126	-,300	-2,084	,043	,832	1,202
	KEPUASAN KERJA	,243	,104	,356	2,338	,024	,740	1,351

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations^a

Model		KEPUASAN KERJA	KECERDASAN EMOSIONAL	KARAKTERISTIK INDIVIDU	
1	Correlations	KEPUASAN KERJA	1,000	-,332	-,385
		KECERDASAN EMOSIONAL	-,332	1,000	-,004
		KARAKTERISTIK INDIVIDU	-,385	-,004	1,000
1	Covariances	KEPUASAN KERJA	,011	-,006	-,005
		KECERDASAN EMOSIONAL	-,006	,026	-8,087E-005
		KARAKTERISTIK INDIVIDU	-,005	-8,087E-005	,016

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KECERDASAN EMOSIONAL	KARAKTERISTIK INDIVIDU	KEPUASAN KERJA
1	1	3,992	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,004	32,491	,08	,06	,01	,91
	3	,003	38,380	,00	,32	,68	,03
	4	,001	59,409	,92	,62	,31	,06

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 8 : Uji Autokolerasi

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Z
 /METHOD=ENTER X1 X2
 /RESIDUALS DURBIN.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,510 ^a	,260	,226	2,281	2,197

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,418	2	40,209	7,731	,001 ^b
	Residual	228,858	44	5,201		
	Total	309,277	46			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, KECERDASAN EMOSIONAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1,320		
	KECERDASAN EMOSIONAL	,519	,222	,307	2,337	,024
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	,469	,169	,364	2,771	,008

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28,83	33,88	31,81	1,322	47
Residual	-3,760	4,557	,000	2,231	47
Std. Predicted Value	-2,249	1,563	,000	1,000	47
Std. Residual	-1,649	1,998	,000	,978	47

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 Z
  /RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,511 ^a	,261	,209	1,569	2,147

- a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU
 b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,363	3	12,454	5,058	,004 ^b
	Residual	105,872	43	2,462		
	Total	143,234	46			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,549	5,401		3,805	,000
	KECERDASAN EMOSIONAL	,333	,162	,289	2,053	,046
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	-,263	,126	-,300	-2,084	,043
	KEPUASAN KERJA	,243	,104	,356	2,338	,024

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,81	31,24	29,13	,901	47
Residual	-2,899	3,684	,000	1,517	47
Std. Predicted Value	-2,572	2,348	,000	1,000	47
Std. Residual	-1,848	2,348	,000	,967	47

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 9: uji Heterokedastisitas

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT RES2

/METHOD=ENTER X1 X2 Z

/RESIDUALS DURBIN.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU ^b		Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,299 ^a	,089	,026	,89703	2,252

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU

b. Dependent Variable: RES2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,391	3	1,130	1,405	,254 ^b
	Residual	34,601	43	,805		
	Total	37,991	46			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,440	3,088		1,114	,271
	KECERDASAN EMOSIONAL	,077	,093	,129	,828	,412
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	-,129	,072	-,285	-1,786	,081
	KEPUASAN KERJA	-,006	,059	-,016	-,093	,926

a. Dependent Variable: RES2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,6441	1,8995	1,2018	,27149	47
Residual	-1,63113	2,65628	,00000	,86729	47
Std. Predicted Value	-2,054	2,570	,000	1,000	47
Std. Residual	-1,818	2,961	,000	,967	47

a. Dependent Variable: RES2