

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP PERILAKU KARYAWAN  
PADA PT IKI (Persero) MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

JUSTINA

45 15 012 055



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku  
Kayawan Pada PT IKI (Persero) Makassar**

Nama Mahasiswa : Justina  
Stanbuk/Nim : 4515012055  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Tempat Penelitian : PT IKI (Persero) Makassar

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Miah Said, SE., M.Si

Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM

**Menyetujui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa



Dr. H.A. Arfuddin Mane, SE., M.Si., SH.MH

Ketua Program Studi

Manajemen

Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan : .....September 2019

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Justina

Nim : 4515012055

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku karyawan pada  
PT IKI (Persero) Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, September 2019

Justina

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Justina

Nim : 4515012055

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, September 2019



**JUSTINA**



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
PERILAKU KARYAWAN PADA PT.IKI (PERSERO)  
MAKASSAR**

**OLEH :**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA**

**ABSTRAK**

Justina. 2019. Skripsi. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Karyawan Pada PT IKI (Persero) dibimbing oleh Dr. Miah Said SE.M.SI dan Dr. Dr.Lukman Setiawan,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional seperti kesadaran diri,motivasi, empati terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) di Makassar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data kuantitatif, deskriptif dan regresif linear berganda dengan bantuan SPSS 15 (*Statistical Product and Service Solutions*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen ( kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan soaial )berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen ( perilaku karyawan ). Dan dari kelima variabel independen yang paling berpengaruh terhadap perilaku karyawan yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan soaial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan pada PT. IKI (Persero) Makassar.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Perilaku Karyawan

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah Rabbil Aalamiin*, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga dengan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Karyawan Pada PT IKI (Persero )**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. M. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH, Sebagai Dekan fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Bapak Dr. Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi., SE.,M.M.,CMNNLPselakuWakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE., M.Si, Ketua Prodi Manajemen Universitas Bosowa.
6. Ibu Dr. Miah Said SE, M,Si, Selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis.

7. Bapak Dr. lukman setiawan, S.Si., S.Psi., SE.,MM., CMNNLP Selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis.
8. Para dosen lainnya serta staf fakultas ekonomi Universitas Bosowa yang banyak membantu penulis.
9. Kak Anti yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian diperusahaan dan seluruh staf PT IKI (Persero) Makassar
10. Kepada kedua orang tua yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral dan materi yang telah diberikan selama ini. Terima kasih telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, mendidik, membimbing, dan mengiringi perjalanan hidup penulis dengan dibarengi alunan doa yang tiada henti agar penulis sukses dalam menggapai cita-cita.
11. Buat saudara-saudaraku terima kasih sudah menggandeng tangan saya dalam doa.
12. Buat teman-temanku (Ismayanti , Armitha Sundari, kak alun) yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
13. Segala pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satuper satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Masih banyak kekurangan didalamnya karena keterbatasan kemampuan penulis. Karena itu penulis sangat berharap para pembaca dapat memberikan kritik yang konstruktif,

sehingga penulis dapat meningkatkan hasil penulisannya dilain kesempatan, serta dapat memuaskan dan bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, September 2019

Justina

UNIVERSITAS

**BOSOWA**





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KORELASI</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3 Pengertian Kecerdasan Emosiona .....	13
2.1.4 Aspek-Aspek Keerdasan Emosional .....	13
2.1.5 Perkembangan Konsep Kecerdasan Emosional .....	15
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional...	15
2.1.7 Emosi ( <i>Emation</i> ) .....	16
2.1.8 Kecerdasan ( <i>Intellegence</i> ).....	17
2.1.9 Dimensi Kecerdasan Emosional .....	19

2.1.10 pengukuran Kecerdasan Emosional .....	20
2.1.11 Karyawan .....	21
2.1.11.1 penertan karyawan .....	21
2.1.11.2 fungsi dan peranan karyawan .....	22
2.1.12 Teori Perilaku .....	22
2.2 Penelitian Terdahul.....	28
2.3 Kerangka Pikir.....	30
2.4 Hipotesis .....	31

## **BAB 111 METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	32
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.4 Metode Analisis Data.....	34
3.5 Teknik Analisis Data.....	35
3.6 Uji Hipotesis.....	36
3.7 Defenisi Operasional .....	38

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Sejarah Sinkat Berdirinya PT IKI (Persero) Makassar.....	40
4.1.2 Visi Dan Misi PT IKI (Persero) Makassar .....	46
4.1.3 Struktur Organisasi PT IKI (Persero) Makassar.....	47
4.1.4 Tugas Dan Jabatan.....	48
4.1.5 Karakteristik Responden.....	55
4.2 Analisis Data .....	57
4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	57

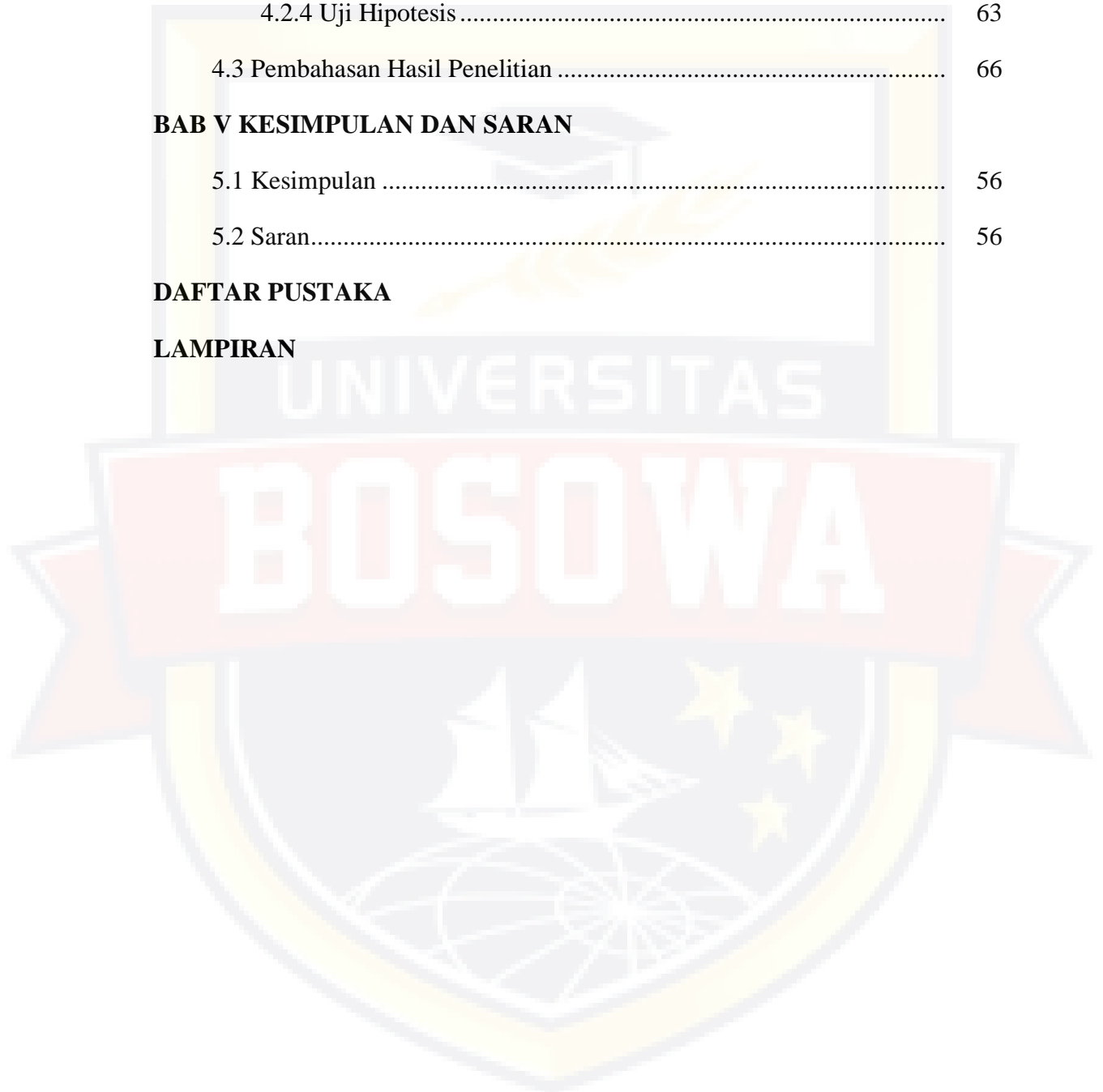
4.2.2 Teknik Analisis Data .....	58
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	61
4.2.4 Uji Hipotesis .....	63
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	66

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran.....	56

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

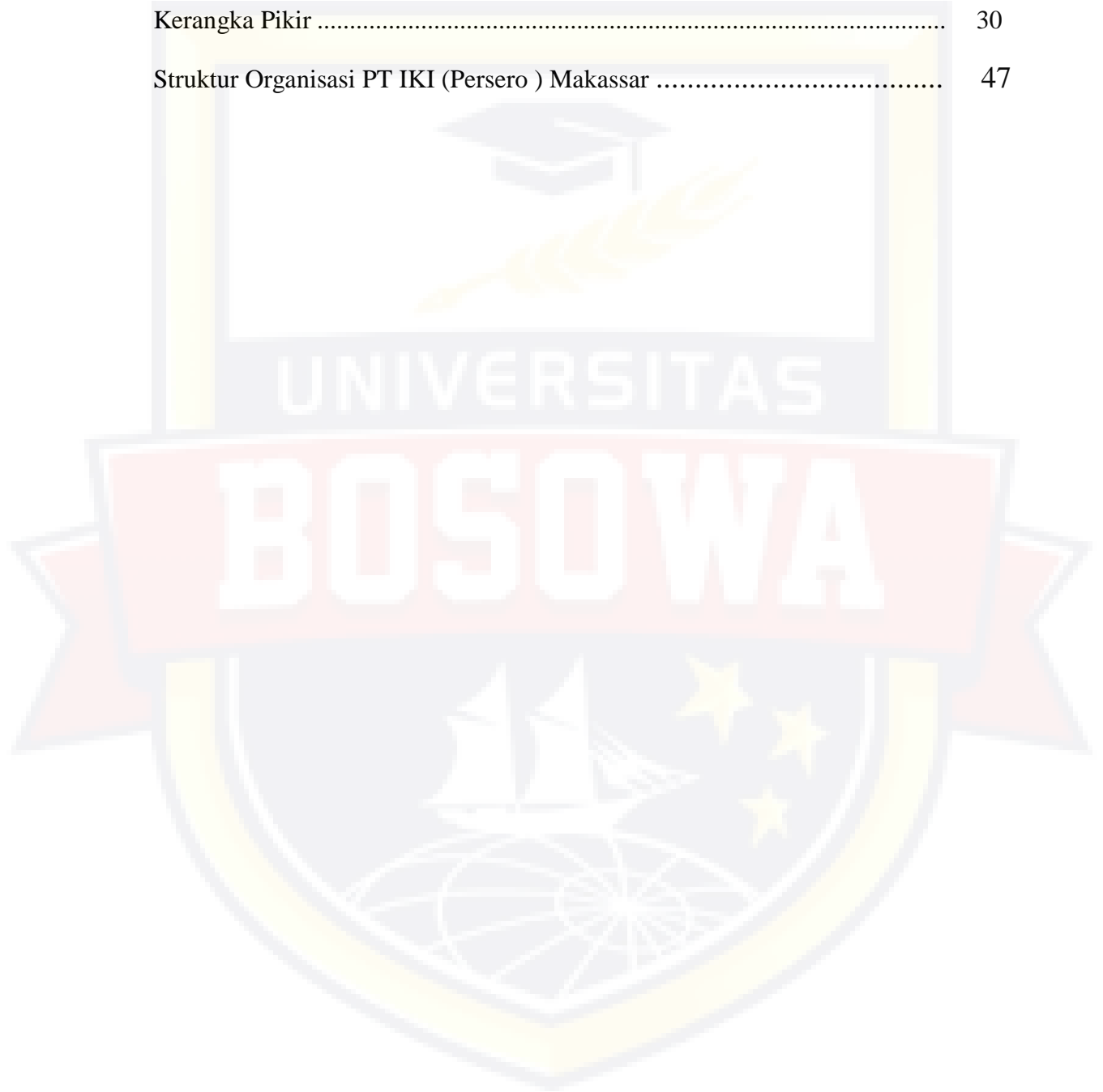


## DAFTAR TABEL

Tabel 4-2 Demografi Sespobnden Berdasarkan jenis kelamin .....	55
Tabel 4-3 Responden Berdasarkan Jengjang Pendidikan .....	55
Tabel 4-4 Hasil Uji Deskriptif Statistik .....	56
Tabel 4-5 Hasil Uji Validitas Kesadaran Diri .....	57
Tabel 4-6 Hasil Uji Validitas Pengaturan Diri .....	58
Tabel 4-7 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	58
Tabel 4-8 Hasil Uji Validitas Empati.....	59
Tabel 4-9 Hasil Uji Validitas Keterampilan Sosial.....	59
Tabel 4-10 Hasil Uji Validitas Perilaku Karyawan.....	59
Tabel 4-11 Hasil Uji Realibilitas.....	60
Tabel 4-12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4-13 Hasil Uju F Variabel Independen .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pikir .....	30
Struktur Organisasi PT IKI (Persero ) Makassar .....	47



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini sekarang ini Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bias mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan Misi dan Visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan '*added value*' bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil yang handal di bidannya (Mathis : 2004). Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan meningkatkan kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan.

Tanpa adanya pengendalian atau kematangan kecerdasan emosional dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (keimanan dan ketakwaan). Sangat sulit bagi seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stress, menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi, dan memikul tanggung jawab. Serta untuk tidak menyalahgunakan kemampuan dan keahlian yang merupakan amanah yang dimilikinya kepada jalan yang tidak dibenarkan. Sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka (mutu dan kualitas audit) atau terjadinya penyimpangan-penyimpangan, kecurangan dan manipulasi terhadap tugas yang diberikan. Karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu untuk mengetahui serta



menangani perasaan mereka dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif. Selain itu juga seseorang karyawan yang memiliki pemahaman atau kecerdasan emosi dan tingkat religiusitas yang tinggi akan mampu bertindak atau berperilaku dengan etis dalam profesi dan organisasi (Ludigdo dan Maryani, 2001).

Di mana perkembangan dunia bisnis semakin pesat dan keadaan perekonomian duniapun dapat berubah dengan intensitas yang cukup tinggi, di mana hal ini baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mengikuti perkembangan zaman dan perubahan yang terjadi pada segala aspek di lingkungan perusahaan sehingga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Di samping itu pihak manajemen perusahaan harus mampu mengindikasikan dengan akurat kompetisi yang terjadi di pasar dan bagaimana strategi yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk memenangkan persaingan tersebut. Maka dari itu pentingnya untuk selalu membawa emosi yang menyenangkan ke tempat kerja. Emosi menjadi penting karena ekspresi emosi yang tepat terbukti bisa melenyapkan stress pekerjaan. Bahwasannya karyawan yang berkemampuan tinggi dalam mengelola emosi ternyata jauh lebih cepat mendapatkan promosi dan kesempatan pengembangan karir dibandingkan rekan-rekannya yang memiliki kemampuan teknis semata (Martin: 2003)

Dalam kehidupan ini kita sering beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakangan ini muncul istilah kecerdasan

emosional atau *emotionalintelligence* yang diungkap oleh Daniel Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, emosi sangat berperan penting. Dengan emosi hubungan manusia akan menjadi lebih bervariasi atau tidak monoton. Mengingat hal itu pengelolaan emosi menjadi sangat penting untuk menuju kecerdasan emosi.

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat termotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif, mampu berempati, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain, dalam hal ini seorang pemimpin suatu organisasi atau perusahaan.

Selain pemimpin, tumbuh kembang sebuah organisasi juga bergantung pada kemampuan kerja karyawan. Dalam dunia kerja kemampuan juga disebut dengan *skill*. *Skill* secara tradisional sering mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki karyawan seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan ini disebut dengan *hard skill* atau kemampuan teknis. *Hard skill* juga sering disebut dengan kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan

praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik, dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan tertentu dalam kutipan (Fransisca Bestari Rusady, 2016).

Selain *hard skill*, organisasi juga membutuhkan karyawan yang mempunyai *soft skill* yaitu kemampuan karakteristik yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya, misalnya kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi.

PT IKI (Persero) Makassar adalah perusahaan galangan kapal milik pemerintah Indonesia yang berkantor pusat di Makassar, Sulawesi Selatan. Pemerintah telah memutuskan bahwa PT IKI (Persero) Makassar sebagai pusat industrimaritim bagi Indonesia timur terutama untuk kapal perikanan, kapal penumpang, ferry (Ro-Ro), cargo dan setiap industry proyek industri terkait.

Kecerdasan emosional yang baik pada setiap karyawan PT IKI (Persero) diharapkan dapat mengendalikan emosional secara sehat di lingkungan kerja terhadap sesama karyawan dan atasan sehingga terwujud kerjasama dan hubungan yang baik antartim, antarbagian maupun dengan konsumen untuk menunjang keefektifan penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki dasar pengendalian kecerdasan emosional yang baik, sehingga pengukuran dari kecerdasan emosional perlu dilakukan dengan tujuan dapat mengetahui kemampuan karyawan PT IKI (Persero) Makassar untuk mengelola diri sendiri, memotivasi dirinya sendiri dan mampu mengenali keadaan emosional orang lain dan sebagai akibatnya karyawan lebih mudah berhubungan dengan orang disekitarnya, baik

dalam bidang akademik, ekonomi, pekerjaan, maupun saat bercanda dengan teman-teman.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) di Makassar.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah yang Di kemukakan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial) berpengaruh terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar ?
2. Dimensi kecerdasan emosional manakah, yang paling dominan berpengaruh terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) makassar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari p enelitian ini yang ada dalam penyusunan skripsi penelitian adalah sebagai berikut, untuk :

1. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Secara akademis, untuk menganalisis hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional dan perilaku karyawan

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi bagi PT IKI (Persero) Makassar untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan, sehingga perusahaan mengetahui bahwa kecerdasan emosional sangat penting bagi karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan 2006 : 10)

Menurut Bohlarander dan Snell, (2010:4) Manajemen sumber daya manusia adalah 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.

Husein Umar (2012:1) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusinya.



### 2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam ranka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula SDM merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagai orang menyatarakan sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Warteher dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumberdaya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai bagian satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandan sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.

Yani (2012:2) mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan dan Pemeliharaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional”.

Edson, dkk (2016:10) berpendapat bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen menfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Subekhi dan mohammad (2012:21) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya adap pada individu (pegawai).Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan

segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antara manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Fungsi sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen (perusahaan) menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Subkhi dan Mohammad (2012:39) bahwa fungsi sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya

tujuan perusahaan, karyawan masyarakat pengarahannya dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi

kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Memberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami, dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain

( McShane dan Von Glinow, 2010 : 105 )

. Sedangkan menurut Robbins (2011), kecerdasan emosional adalah kemampuan, keterampilan, kapabilitas dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya.

Pater salovey dan jack mayer dalam Wulan (2011:14) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dan perasaanya sendiri di samping mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya, serta menggunakan perasaannya dalam berpikir dan bertinkah laku.

### **2.1.4 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional**

Agustin dalam Kholisin (2014:92) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai aspek-aspek sebagai berikut : pertama rasa aman memiliki keyakinan penuh bahwa yang memilikemuliaan dan yang menhendaki kegagalan adalah tuhan. Rasa aman tersebut diwujudkan seseorang dalam bentuk bersyukur ketika mendapat nikmat dan akan bersabar ketika mendapat ujian. Kedua,



kepercayaan diri yaitu kemampuan untuk mengendalikan serta menjaga keyakinan diri untuk membuat perubahan. Ketiga, integritas yaitu bekerja secara total, sepenuh hati, dan dengan semangat yang tinggi. Keempat, kebijaksanaan yaitu mampu mengambil keputusan dengan akurat dan tidak gegabah. Kelima, mempunyai motivasi yang tinggi yaitu seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk berjuang dan meraih masa depan.

### **2.1.5 Perkembangan Konsep Kecerdasan Emosional**

Pada awalnya konsep kecerdasan emosional merupakan dua kajian yang terpisah antara konsep kecerdasan emosional (*intelligence*), yang lebih menekankan pada proses kognitif, dan konsep emosi (*emotions*). Hingga pada akhirnya muncul konsep kecerdasan emosional, yang merupakan pertemuan antara dua komponen pokok kepribadian, yaitu antara sistem kognitif dan emosional (Prasetya Eka Putra, 2012).

### **2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi juga akan di pengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjangnya. Menurut goleman (Casmini, 2007:23-24) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain :

#### **1. Faktor internal**

Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat system syaraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, system limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.

## 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.

Seseorang akan memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda. Ada yang rendah, sedang maupun yang tinggi. Dapsari (Casamini, 2007:24) mengemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi antara lain :

1. Optimal dan selalu berfikir positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidup. Seperti menangani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi.
2. Terampil dalam membina emosi  
Terampil dalam mengenali kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi dan kesadaran emosi terhadap orang lain.
3. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi meliputi : intensionalitas, kreativitas, hubungan antar pribadi, ketangguhan, ketidakpuasan konstruktif.
4. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi kepercayaan, daya pribadi, dan integritas.
5. Optimal pada kesehatan secara umum kualitas hidup dan kinerja yang optimal.

### 2.1.7 Emosi (*emotion*)

Emosi adalah suatu kondisi keterguguhan yang meliputi perubahan wajah dan tubuh, aktivasi otak, penilaian kognitif, perasaan subjektif, dan

kecenderungan terhadap aksi yang semuanya dibentuk oleh aturan-aturan budaya. Emosi dalam pengertian ini melibatkan pengaruh budaya dalam menghasilkan respon-respon emosi yang dibentuk oleh aturan-aturan budaya. Emosi dalam pengertian ini melibatkan pengaruh budaya dalam menghasilkan respon-respon emosi yang dibentuk oleh individu. Melengkapi beberapa definisi yang dikemukakan diatas, Mayer dan Salovey dalam kutipan (PrasetyaEka Putra, 2012)

Sedangkan McShane dan Von Glinow (2010:98) memberikan pengertian emosi sebagai peristiwa pengalaman fisiologis, perilaku, dan keadaan kesiapan. Adapun Kreitner dan Kinici (2010:143) memberikan pengertian emosi sebagai reaksi yang kompleks, terpola, organismik pada bagaimana kita berpikir, dan melakukan usaha dalam jangka panjang untuk bertahan dan tumbuh subur serta mencapai apa yang kita harapkan untuk diri kita.

Berdasarkan pada beberapa defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa emosional adalah suatu pola respon individu terhadap situasi, baik internal maupun eksternal, yang ditunjukkan dalam kombinasi berbagai reaksi-reaksi psikologis seperti penilaian kognitif, perasaan subjektif, dan aktivitas-aktivitas kognitif yang berhubungan, yang memiliki makna positif atau negatif bagi individu. Dalam penelitian ini, respon emosional dilihat sebagai suatu yang potensial dalam mengarahkan interaksi personal dan sosial menjadi pengalaman yang lebih kaya.

#### **2.1.8 Kecerdasan (*Intelligence*)**

Kecerdasan menurut Wechsler (1958) dalam buku (Mayer, dkk, 1990) adalah sejumlah kapasitas diri individu untuk melakukan tindakan bertujuan (*to*

*act purposefully*), untuk berfikir rasional, dan untuk berhubungan secara efektif dengan lingkungannya. Selaras dengan ini, Stenberg (1986), dalam kutipan (Prasetya Eka Putra, 2012), Mendefinisikan kecerdasan sebagai suatu kapasitas atau kemampuan untuk belajar secara akurat, berfikir abstrak, dan juga untuk beradaptasi pada suatu lingkungan.

Dalam perkembangan selanjutnya, konsep kecerdasan emosional mengalami perluasan makna yang berbeda satu dengan yang lain. Oleh karenanya, untuk mengurangi kerancuan defenisi terhadap konsep kecerdasan emosional, dilakukan pembedaan antara *ability model* dan *mixed models* dalam membicarakan mengenai konsep kecerdasan emosional (Mayer, dkk, 1997) dalam kutipan (Prasetya Eka Putra, 2012).

Pada *ability models*, konsep kecerdasan emosional dipandang selaras dengan perspektif konsep kecerdasan (*intelligence*) yang telah berkembang sebelumnya, yang melihat bagaimana kemampuan individu dalam mengelola informasi emosional untuk menunjang proses mental. Karena tetap mengacu pada konsep kecerdasan secara umum, Mayer dan Salovey (1997) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berdasarkan *ability models* ini sebagai bentuk yang ilmiah (*scientific model*), dan sifatnya lebih teoritis.

Sedangkan menurut *mixed models*, kecerdasan emosional tidak dipandang secara teoritis sebagai mana konsep kecerdasan tetapi lebih berhubungan dengan kepribadian individu, seperti karakteristik (*dispotitions*) dan juga ciri atau sifat pembawaan yang sifatnya lebih aplikatif (Kidwell, dkk, 2008). Dengan begitu, *mixed model* dari kecerdasan emosional dianggap terlalu meluas

dan tidak mempresentasikan konsep kecerdasan sebagaimana yang berkembang sebelumnya.

Menurut Goleman (1999) dalam kutipan (Prasetya Eka Putra, 2012) mengidentifikasi dimensi kecerdasan emosional menjadi beberapa bagian, antara lain adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

### **2.1.9 Dimensi Kecerdasan Emosional**

Mengacu pada teori Salovey dan Mayer (1990), dimensi kecerdasan emosional kemudian diadopsi oleh Daniel Goleman (1999) antara lain sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri adalah suatu kemampuan untuk mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan Diri adalah suatu kemampuan untuk menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi merupakan kemampuan untuk menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati adalah suatu kemampuan untuk merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. Keterampilan Sosial merupakan suatu kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

#### **2.1.10 Pengukuran Kecerdasan Emosional**

Dalam pengukuran kecerdasan emosional, terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu, *Performance test* memiliki respon yang dapat dinilai secara objektif, dan memiliki kriteria skor yang tetap dan *self-report test*, seseorang diminta untuk merespon dengan cara menilai sendiri atas suatu pernyataan-pernyataan yang menggambarkan tingkat kecerdasan emosionalnya.

Mengenai kedua cara pengukuran ini, terdapat beberapa perbedaan yang dapat dijadikan diskusi mengenai kelebihan dan kelemahan masing-masing dalam pengukuran kecerdasan emosional dalam kutipan (Prasetya Eka Putra, 2012) yaitu:

1. Pengukuran dengan *performance test* menilai kecerdasan emosional secara aktual, sedangkan pada pengukuran dengan *self-report* menilai persepsi mengenai kecerdasan emosional. Baik persepsi maupun aktual dari kecerdasan emosional, keduanya adalah predictor (yang kadang berdiri sendiri) mengenai bagaimana seseorang beradaptasi

dengan lingkungannya yang sulit. Dengan kata lain, apa yang seseorang yakini adalah benar dapat menjadi sama penting dengan yang secara aktual benar.

2. Pengukuran dengan *performance test* umumnya lebih banyak.
3. *Self-report* memungkinkan seseorang untuk meringkas tingkat kecerdasan emosional yang dimilikinya dalam suatu pernyataan yang singkat sedangkan pada *performance test* memerlukan sejumlah observasi penting sebelum tingkat kecerdasan emosional dinyatakan.
4. Pengukuran dengan *self report* membutuhkan seseorang untuk menilai tingkat kecerdasan emosional dirinya sendiri. Kelemahannya, seorang kemungkinannya tidak memiliki pemahaman yang akurat mengenai kecerdasanemosinya. Kelemahan lain pengukuran dengan *selfreport* adalah seseorang dapat memilah jawaban yang paling baik (atau buruk) yang berbeda dengan kondisi aktualnya.
5. Akan tetapi, pengukuran dengan *self report* didasarkan pada pemahaman dasar bahwa individu adalah yang paling mengetahui kondisi internal dalam dirinya.
6. Pengukuran dengan *self report* cenderung berkorelasi dengan *trait* kepribadian yang sudah ada, sedangkan pada pengukuran dengan *performance test* sedikit berhubungan dengan pengukuran kepribadian akan tetapi lebih banyak berkolerasi dengan pengukuran kecerdasan tradisional.

Dalam penelitian ini, pengukuran kecerdasan emosional yang digunakan oleh peneliti adalah *performance test*. *Performance test* digunakan karena memiliki respon yang dapat dinilai secara objektif. Pada penelitian ini responden diminta untuk menilai performa kecerdasan emosional dan perilaku karyawannya melalui kuesioner yang telah dirancang.

## **2.1.11 Karyawan**

### **2.1.11.1 Pengertian karyawan**

Defenisi pegawai atau karyawan menurut (Mardiasmo, 2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai karyawan tetap atau karyawan tidak tetap, tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan

kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam kegiatan atau jabatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang di bayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang di tetapkan pemberi kerja, termasuk orang peribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik Negara atau badan milik daerah.

Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Senada dengan hal tersebut menurut undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang pokok tenaga kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah, 2012).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli. Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa, pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu.

#### **2.1.11.2 Fungsi Dan Peranan Karyawan**

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :



1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009:15)

### **2.1.12 Teori Perilaku**

Defenisi perilaku organisasi diperjelas menurut pendapat yang dikemukakan oleh ( Gibson, Ivancevich, Donnelly, Jr 1996:124) mentakan perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu, dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan, menganalisi akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran, dan strategi.

Stuart-Kotze (2006:13) melihat pentingnya mempelajari perilaku karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia akan dapat meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya Stuart-Kotze mendukung perlunya *Behavior Kinetics* yang merupakan pendekatan saintifik pada perubahan perilaku karena dapat menunjukkan empat fungsi penting sains : 1. Mendeskripsikan, 2. Menjelaskan, 3. Memprediksi, dan 4. Mengontrol.

*Behavior Kinetics* didasarkan tujuh prinsip sebagai berikut :

1. Perilaku mendorong kinerja
2. Hubungan perilaku dengan kinerja adalah pekerjaan spesifik

3. Titik awal untuk perubahan adalah pengakuan tentang perilaku sekarang.
4. Ahli yang sebenarnya hanyalah orang yang melakukan pekerjaan.
5. Kepemilikan perubahan adalah penting untuk sukses.
6. Perubahan berjalan terbaik dengan pendekatan *ask them*, bukan pendekatan *tell them*.
7. Perubahan perilaku yang sukses didasarkan pada data yang dapat diamati dan dapat diukur.

#### **2.1.12.1 Ciri-Ciri Perilaku**

Cirri-ciri perilaku manusia yang membedakan dari makhluk lainnya menurut Sarwono (1998), dan dipaparkan oleh notaatmodjo, (2003), adalah sebagai berikut :

##### **1. Kepekaan Sosial**

Kepekaan social merupakan kemampuan manusia untuk dapat menyesuaikan perilaku sesuai pandangan dan harapan orang lain. Manusia adalammahluk social yang tidak dapat hidup sendiri tanpa adanya bantuan dari orang lain, manusia saling membutuhkan antara manusia lainnya.

##### **2. Kelangsungan Perilaku**

Kelangsungan perilaku merupakan antara perilaku satu berhubungan dengan perilaku lain, dengan kata lain perilaku manusia terjadi secara berkesinambungan bukan secara serta merta.

##### **3. Orientasi Tugas**

Setiap perilaku merupakan orientasi tugas, yang memiliki tugas tertentu dan tujuan tertentu, untuk mewujudkan tugas tertentu di butuhkan perilaku-perilaku tertentu pula.

#### 4. Usaha dan Perjuangan

Usaha dan perjuangan pada manusia telah dipilih dan di tentukan sendiri, dan tidak akan memperjuangkan sesuatu yang memang tidak ingin diperjuangkan.

#### 2.1.12.2 Jenis Perilaku

Menurut teori skinner yang dikenal dengan teori stimulus-organisme respons (SOR) yang dikutip oleh (Notoatmodjo, 2014) Perilaku manusia dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu :

##### 1. Perilaku Tertutup (*covert behavior*)

Perilaku tertutup jika respon terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati oleh orang lain dari luar secara jelas. Respon seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan, sikap terhadap stimulus bersangkutan.

##### 2. Perilaku Terbuka (*overt behavior*)

Perilaku terbuka terjadi jika respon terhadap stimulus tersebut berupa tindakan atau praktik yang dapat diamati oleh orang lain dari luar secara jelas. Respon seseorang terhadap stimulus tersebut sudah dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka

#### 2.1.12.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang menurut (Notoatmodjo, 2014) antara lain :

## 1. Faktor genetik atau endogen

Faktor genetik atau keturunan merupakan konsep dasar terjadinya perilaku seseorang.

- a. DNA merupakan warisan biologis dari kedua orang tuanya yang di wariskan kepada generasi penerusnya.
- b. Sifat keperibadian agar mudah dipahami menurut para ahli digolongkan menjadi dua aspek yaitu aspek jasmani (fisik) dan aspek psikologi (kewajiban).
- c. Kecerdasan adalah suatu kemampuan manusia dalam menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif (Chaplin, 1975) dalam (Notoatmodjo, 2014).
- d. Bakat menurut (Notoatmodjo, 2014) yang mengutip pendapat (William B Micheel, 1960) adalah yang mengutip pendapat (William B Micheel, 1960) adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu yang sedikit sekali tergantung kepada latihan mengenai hal kemampuan tersebut.

## 2. Faktor sosio psikologi

Faktor psikologis merupakan faktor internal yang sangat besar pengaruhnya terhadap terjadinya perilaku. Faktor psikologis tersebut yaitu :

### a. Sikap

Sikap merupakan kecenderungan untuk berfikir, berpersepsi, dan bertindak.

Sikap mengandung aspek penilainya atau evaluatif terhadap objek dan mempunyai 3 komponen yaitu :

1. komponen kognitif adalah aspek intelektual yang berkaitan dengan apa yang di ketahui manusia.

2. komponen afektif adalah aspek emosional yang berkaitan dengan penilaian apa yang diketahui manusia.

3. komponen konatif adalah aspek visional yang berhubungan dengan kecenderungan atau kemauan bertindak.

b. Emosi

Emosi menunjukkan keguncangan organisme yang disertai oleh gejala-gejala kesadaran, perilaku, dan proses fisiologis.

c. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan akan sesuatu hal benar atau salah, keyakinan terbentuk oleh pengetahuan, kebutuhan, dan kepentingan.

d. Kebiasaan

kebiasaan adalah aspek perilaku manusia yang menetap, berlangsung secara otomatis, dan tidak direncanakan.

e. Kemauan

Kemauan sebagai dorongan tindakan yang merupakan usaha orang untuk mencapai tujuan.

3. Faktor situasional

Faktor situasional adalah mencakup faktor lingkungan di mana manusia itu bertempat tinggal, baik itu lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor tersebut merupakan kondisi objektif di luar manusia yang mempengaruhi perilakunya. Faktor ini meliputi :

a. faktor ekologis

faktorekologis merupakan keadaan alam, geografis, iklim yang mempengaruhi perilaku orang.

b. faktor desain dan arsitektur

struktur bangunan dan bentuk bangunan, pola pemukiman dapat mempengaruhi perilaku manusia yang berada di dalamnya.

c. faktor temporal

pengaruh waktu terdapat bioritme manusia yang mempengaruhi perilakunya. Waktu pagi, siang, sore, malam yang membawa pengaruh sikap dan perilaku.

d. suasana behavior (*behavior setting*)

tempatkeramaian atau kerumunan masa membawa pola perilaku manusia, perilaku orang yang diwarnai oleh suasana lingkungan tersebut.

e. faktor teknologi

perkembangan teknologi termasuk teknologi informasi yang tersebut dengan internet membawa pengaruh bagi perilaku seseorang.

f. faktor sosial

peranan faktor sosial seperti umur, status pendidikan, agama, status sosial berpengaruh terhadap perilaku seseorang.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

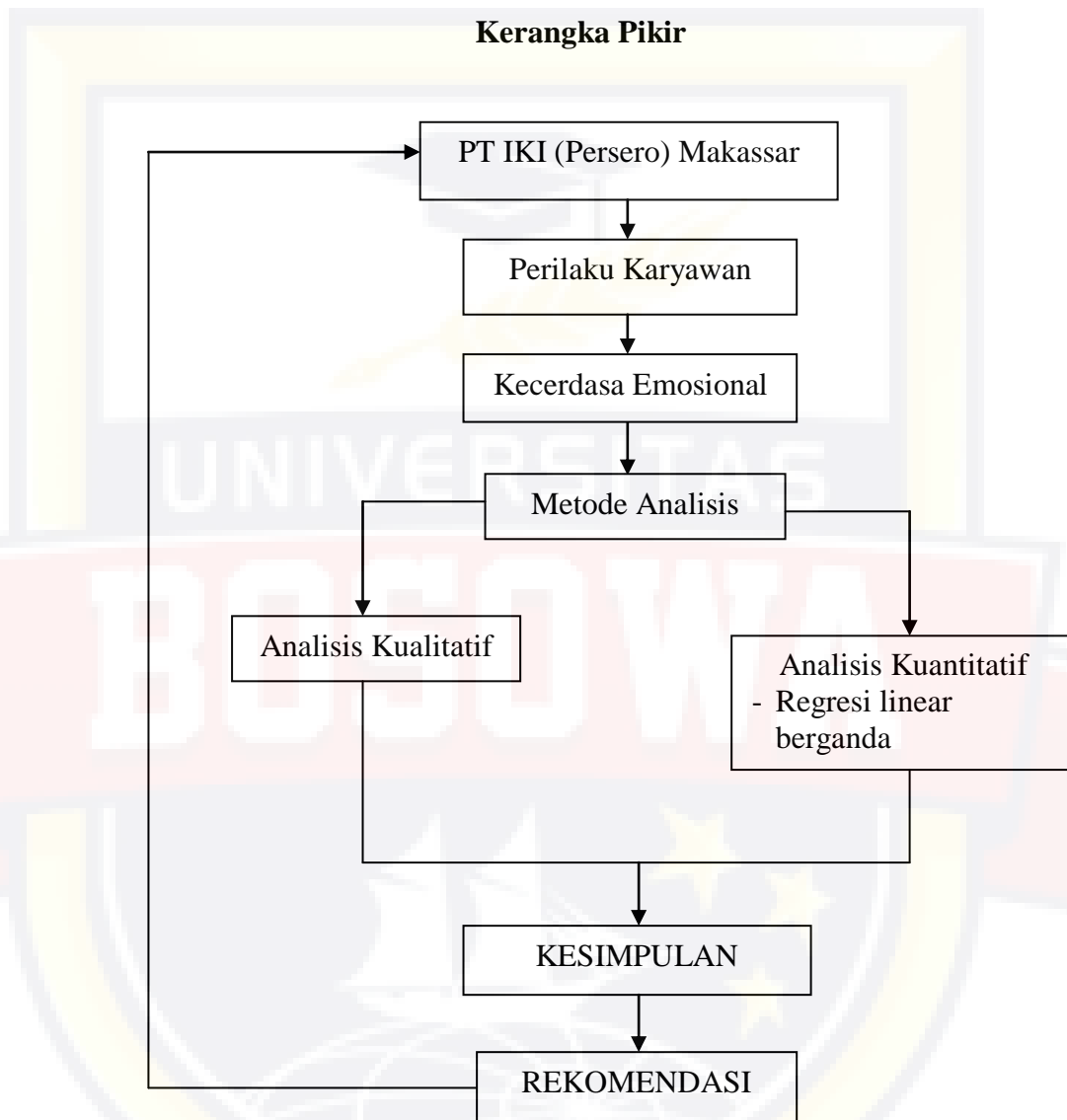
Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang

sangat berguna bagi penulis. Penelitian terdahulu mengenai kecerdasan emosional dan perilaku karyawan.

No	Nama Peneiti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	HamidahNayatiUtami. 2018	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan	Berdasarkan variable yang digunakan pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Irma mulyasari. 2018	Pengaruh kecerdasan emosional dan konpensasi terhadap kinerja pegawai	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Luhdian Nivitasari. 2017	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku belajar terhadap tingkat pemahaman pada mahasiswa akuntansi Program Studi S1 universitas pendidikan ganesha	Variabel kcerdasan emosional terhadap perilaku belajar berpengaruh signifikan terhadap mahasiswa akuntansi Program Studi S1 universitas pendidikan ganesha
4	Yantikusumawati . 2015	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku pegawai pada kantor (BAPPEDA)	Hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja di (BAPPEDA)
5	Muhammad Rizki .2018	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (SkC) Gorontalo	Variabel Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.

## 2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1





### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pikir diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar.
2. Diduga bahwa dimensi kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada PT IKI (Persero) Makassar yang beralamat di jalan Galangan kapal 31 kota Makassar, Sulawesi selatan selama kurung waktu 16 januari 2019 - 29 januari 2019

#### **3.2 Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan melalui penelitian, seperti: wawancara bebas yang dilakukan secara langsung dari pimpinan/karyawan dan hasil penyebaran angket kuesioner kepada responden yang menjadi sampel.

Data sekunder yang digunakan yang digunakan merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (Data komentar) dalam buku V. Wiratna Sujarweni (2015: 224).

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Pengertian Kepustakaan (*Library Reseach*) Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari literature-literatur yang ada kaitannya dengan penulisan ini

sebagai landasan teoritis dan pendekatan yang dapat digunakan menganalisis dan memperoleh yang ditemukan.

## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang relevan dengan penulisan, kemudian menganalisis data serta membandingkan dengan teori-teori yang ada pada literature-literatur. Metode ini terdiri dari dua macam yaitu:

### 1) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan penelitian terhadap PT IKI (Persero) di makassar

### 2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan identitas reponden, dan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh konsumen kemudian diberi skor dengan mengacu pada pengukuran skala interval (*interval scale*), yaitu dengan tehnik agree-disagree scale dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai 1 sampai dengan 5 Ferdinand (2006) dalam buku V. Wiratna Sujarwen (2015: 156-157).

Kuesioner ini akan diberikan kepada karyawan PT IKI (persero) di Makassar agar penelitian ini dapat tepat dan akurat. Peneliti menggunakan kuesioner yang mengacu pada skripsi Bertalia 2016.

### 3.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang di gunakan yaitu analisis kualitatif, kuantitatif dan Uji t Uji F

#### 1. kualitatif

##### a. Penelitian Deskriptif

Adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Atau adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif. Contoh analisis gambaran tingkat ekonomi penduduk di wilayah Gunung Kidul Yogyakarta.

#### 2. Kuantitatif

##### a. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar. Selain itu juga analisis regresi digunakan

untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

(Dalam buku V. Wiratna Sujarweni 2015:160).

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + e$$

Keterangan :

Y = Perilaku karyawan

X1 = Kesadaran Diri

X2 = Pengaturan diri

X3 = Motivasi

X4 = Empati

X5 = Kerampilan sosial

b1 = Koefisien Kesadaran Diri

b2 = Koefisien pengaturan diri

b3 = Koefisien Motivasi

b4 = Koefisien Empati

b5 = Koefisien Keterampilan Sosial

a = Konstanta

e = Error

### 3.6 Teknik Analisis Data

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut.

Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang digunakan untuk

mengumpulkan data penelitian tidak memiliki tingkatkeandalan (reliability) dan tingkat kebenaran (validity) yang tinggi.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Sujarweni 2015:165). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistic yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode Product Moment Pearson Correlation. Data dinyatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item Total Correlation > dari r-tabel pada signifikasi 0.05(5%).

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk (Sujarweni 2015:157). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki CronbachAlpha >0,60 (Sujarweni 2015:158).

### 3.7 Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau solusi atas persoalan. Sebelum diuji, maka suatu data terlebih dahulu harus dikuantitatifkan. Pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat,

yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis dari data yang sedang diuji. (Sunyoto, 2011:93)

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik. Untuk menguji hipotesis dengan uji statistik mengenai kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial serta perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) digunakan 2 bentuk pengujian hipotesis yakni secara persial dengan uji t (untuk melihat pengaruh masing-masing variabel terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar dan secara simultan dengan uji f ( untuk melihat kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial serta perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar.

a. Uji t (Uji Persial)

Uji persial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel . untuk menentukan nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Uji t dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$  dimana n adalah jumlah responden k adalah jumlah variabel jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat maka hipotesis diterima. Yang menyatakan bahwa variabel independen secara persial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji f (uji simultan)

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Sujawerni, 2015:162) adapun langkah pengambilan keputusan untuk uji f adalah sebagai berikut : jika nilai F-hitung  $>F$ -tabel maka hipotesis didukung yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. jika nilai F-hitung  $<F$ -tabel maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.8 Definisi Operasional

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kesadaran Diri (X1)

Kesadaran Diri adalah suatu kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan atau mengenali emosi diri sendiri, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan pada karyawan PT IKI (Persero) Makassar.

2. Pengaturan Diri (X2)

Pengaturan Diri adalah suatu kemampuan untuk menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.



### 3. Motivasi (X3)

Motivasi merupakan kemampuan untuk menggambarkan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntunkan kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi pada PT IKI (Persero) Makassar.

### 4. Empati (X4)

Empati adalah suatu kemampuan untuk merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif hanya, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diridengan bermacam-macam pada PT IKI (Persero) Makassar.

### 5. Keterampilan Sosial (X5)

Keterampilan Sosial merupakan suatu kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

### 6. Perilaku Karyawan (Y)

Perilaku karyawan merupakan pola tindakan oleh anggota organisasi yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi evektifitas organisasi pada PT IKI (Persero) Makassar.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT IKI (persero) Makassar**

Pada tahun 1962 di Makassar dimulai pembangunan proyek galangan kapal yaitu galangan kapal Paotere dan proyek galangan kapal Tallo. Proyek galangan kapal Paotere dibangun oleh departemen perindustrian dasar/pertambangan, dengan maksud untuk membuat kapal-kapal baja yang berkapasitas 2500 ton, sedangkan galangan kapal Tallo dibangun oleh departemen urusan veteran dan demobilitas, yang dimaksudkan untuk membuat kapal-kapal kayu sampai dengan bobot mati 300 ton. Proyek ini memiliki slip way atau fasilitas untuk menaikkan kapal dari laut ke darat, dan sebaliknya menurunkan kapal dari darat ke laut, yang panjangnya 45 meter dan mempunyai daya angkut 500 lt (lifting ton).

Pada pertengahan tahun 1963, kegiatan dua proyek ini masing-masing baru pada taraf pengerjaan dasar. Pada waktu itu proyek galangan kapal Paotere belum memiliki peralatan sama sekali, sedangkan proyek galangan kapal Tallo telah memiliki peralatan mesin dan alat-alat lain yang didatangkan dari Polandia. Berhubung karena terbatasnya pembiayaan pada waktu itu maka pemerintah memutuskan untuk menggabungkan kedua proyek tersebut yang lokasinya  $\pm 2$  km antara satu dengan yang lainnya dibawah pengawasan departemen perindustrian dasar/pertambangan, kemudian merubah namanya menjadi proyek galangan kapal Makassar yang lokasinya terletak dipantai Paotere kecamatan Tallo bagian utara kota Makassar atau sekitar 3,5 km dari pusat kota, diatas areal tanah seluas

250.000 m<sup>2</sup> . Dengan diresmikannya proyek tersebut sesuai surat keputusan presiden No.225/1963. Proyek ini dinyatakan proyek sebagai proyek vital.

Dengan terjadinya penggabungan tersebut, maka :

1. Lokasi bekas proyek galangan kapal Tallo dipindahkan berdampingan dengan bekas proyek galangan kapal Paotere.
2. Mengadakan redesigning yang disesuaikan dengan biaya yang ada dan menitikberatkan pada penyelesaian tahap pertama (bekas proyek galangan kapal) dengan sasaran utama mereparasi dan memelihara kapal-kapal sampai dengan 500 ton.
3. Menunda pembanguan bekas diteruskan penyelesaiannya pada tahap kedua (rencana perusahaan).

Galangan Kapal Makassar tahap pertama diresmikan oleh Sekretaris Jenderal Departemen Perindustrian yang pada waktu itu diwakili Departemen Pertambangan tepat pada tanggal 7 Maret 1970. Galangan Kapal Makassar ini mempunyai slipway horizontal yang terletak di pantai Paotere kecamatan Tallo bagian utara kota Makassar dengan areal 250.000 m<sup>2</sup>

Sistem docking dari Galangan Kapal Makassar mempunyai slipway horizontal dan miring. Shifter besar untuk menaikkan dan menurunkan kapal dari laut atau sebaliknya dan setelah kapal didaratkan, maka kapal dapat ditarik ke samping salah satu side track (normal). Panjang shifter tersebut maksimal 45meter dan mempunyai daya angkut 500 ton. Tinggi air di atas shifter maksimal 3,40 meter. Sebelah barat shifter terdapat areal yang agak luas untuk tempat penelitian kapal tersebut. Sebelah barat dari slipway horizontal terdapat 4 sidetrack yang

panjangnya masing-masing 140 meter dan 70 meter, dua buah dengan kapasitas 300 ton. Dengan peralatan yang dimiliki sekarang ini, Galangan kapal Makassar baru dapat melayani kapal yang berukuran sampai 1500 DWT serta mereparasi kapal yang 500 ton ke bawah kurang lebih dari itu serta mempunyai fasilitas dan daya tampung sampai 16 buah kapal sekaligus untuk ukuran seperti tersebut di atas. Galangan kapal Makassar juga membuat kapalkapal kayu yang dikerjakan dengan pesanan yang ada berdasarkan kondisi dan tingkat kegiatan yang dihadapi, galangan baru menyerap tenaga sebesar kurang lebih 300 orang pegawai atau karyawan yang setiap hari mempekerjakan 20 sampai dengan 40 orang

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) atau disingkat PT IKI (Persero) didirikan berdasarkan Akte Pendirian No.122 tanggal 29 Oktober 1977, yang dibuat dihadapan Sitske Limowa, S.H. Notaris di Makassar, kemudian dirubah dengan akte tertanggal 28 Februari 1979 No.151 dan akte tertanggal 7 Juli 1979 No.40, yang dibuat dihadapan notaris yang sama, dan telah mendapat pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. YA5/374/16 tanggal 5 Agustus 1980 serta termuat dalam Berita Negara Republik Indonesia No.64 tanggal 11 Agustus 1981, tambahan No.637. Sesuai dengan Akte Perubahan No.23 tanggal 3 Oktober 1984, yang dibuat dihadapan Notaris Sitske Limowa, S.H, yang berkedudukan di Makassar, yang selanjutnya telah mendapat.

pengesahan dari Menteri Kehakiman RI tertanggal 18 Maret 1985 sesuai Surat Keputusan Nomor C2-1440-HT.01.04 tahun 1985 dan termuat dalam berita negara RI No.73 tanggal 10 September 1985, perusahaan ini mengalami perubahan nama menjadi "PT Industri Kapal Indonesia (Persero)". PT Industri

Kapal Indonesia yang berpusat di Makassar dan mencakup 4 galangan kapal antara lain sebagai berikut :

1. Galangan Kapal Gresik (Jawa Timur)
2. Galangan Kapal Padang (Sumatera Barat)
3. Galangan Kapal Makassar (Sulawesi Selatan)
4. Galangan Kapal Bitung (Sulawesi Utara)

Jadi, jelas di sini bahwa Galangan Kapal Makassar sekarang telah menjadi unit produksi dari PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Pada tahun 1986, unit produksi Galangan Kapal Padang telah dialihkan pengelolaannya kepada PT Kodja Jakarta dan tahun 1988 unit Galangan Kapal Gresik juga dialihkan pengelolaannya dan sebaliknya PT Dok dan Galangan Kapal Wayime Ambon akan menjadi satu unit produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) sesuai dengan kebijakan Menteri Perindustrian dan Menteri Keuangan

Rencana perluasan direncanakan oleh pemerintah dengan mendirikan 4 pusat industri kapal di seluruh Indonesia, yaitu Palembang, Jakarta, Surabaya dan Makassar. Makassar dimaksudkan sebagai pusat industri perkapalan untuk seluruh wilayah Indonesia Timur. Dengan mendirikan pusat tersebut, maka diharapkan dan diusahakan mendirikan industri-industri pembantu seperti industri-industri pembuatan komponen-komponen kapal (peralatan-peralatan kapal, perlengkapan kapal serta lain sebagainya yang ada hubungannya dengan perlengkapan) seperti sub kontroler dan lain sebagainya.

Kondisi umum dok dan galangan kapal mengalami puluan berat tahun 1985-1989 dan hampir semua galangan kapal mengalami kerugian yang cukup

besar. Demikian juga dok PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Pada tahun itu produksi dan penjualannya mengalami penurunan yang cukup tajam, sehingga mengakibatkan konfusi keuangan tidak sehat dan tidak dapat memperbaiki sarana produksi sampai pada tahun 1990.

Peningkatan penjualan dan keuntungan mulai didapatkan sehingga akumulasi kerugian sudah mulai diatasi dan sudah dapat memperbaiki modal untuk investasi serta membayar kewajiban yang tertunda. Investasi yang dilaksanakan antara lain mengadakan perbaikan sarana produksi yang telah ada dan meningkatkan kapasitas dari 7 kapal menjadi 15 kapal dan 500 TLS dan 1000 TLC dan jumlah unit kapal secara bersamaan dapat direparasi dengan lebih cepat

Membangun secara bertahap Graving Dock dengan kapasitas 6000 DWT dan Building Berth dengan kapasitas 8000 DWT serta penambahan kapasitas pendukungnya agar dapat mereparasi kapal dan membuat lebih besar. Kemajuan yang telah tercapai oleh perusahaan dewasa ini belumlah sebanding dengan perusahaan sejenisnya yang ada, namun atas usaha kerja keras karyawan dan pimpinan, serta bantuan segenap unsur masyarakat dan pemerintah, maka yakin apa yang menjadi impian dan harapan serta cita-cita perusahaan akan dapat diwujudkan.

Adapun tujuan didirikannya perusahaan ini sesuai akte perusahaan tersebut adalah untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan khususnya di bidang industri perkapalan serta mesin-mesin dan industri logam

dasar lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan menjalankan kegiatan usaha di bidang :

1. Produksi :
  - a. Mengolah, merakit dan membuat bahan baku tertentu menjadi kapal, peralatan lepas pantai, alat apung, peralatan dan perlengkapan kapal lainnya.
  - b. Merawat, mereparasi, merehabilitasi dan konversi (merubah bentuk dan fungsi) segala jenis kapal, peralatan lepas pantai serta alat apung lainnya.
  - c. Pabrikasi dan perawatan struktur berat permesinan pabrik dan kegiatan industri lainnya atau sarana produksi dalam sektor industri perkapalan dan/atau industri sejenisnya
2. Pemberian jasa dengan melaksanakan studi/penelitian, pengembangan, desain engineering, angkutan atau perancangan pembuatan kapal, peralatan lepas pantai, alat apung, pengerjaan galangan kapal, pengoperasian pabrik, konstruksi, manajemen, reparasi, pemeliharaan, latihan, pendidikan, konsultasi dan jasa teknis lainnya dalam sektor industri perkapalan atau industri sejenisnya
3. Perdagangan dengan menyelenggarakan kegiatan pemasaran baik dalam maupun luar negeri yang berhubungan dengan hasil produksi tersebut di atas dan produk-produk lainnya serta kegiatan impor barang-barang dan/atau suku cadang antara lainya berupa bahan baku /penolong, komponen dan peralatan produksi
4. Melakukan kegiatan usaha atau jasa lainnya yang berkaitan dengan produksi, pemberian jasa, perdagangan yang merupakan sarana pelengkap atau penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan operasinya sesuai dengan SK direksi No.33/DIRIKI/KPTS/VII/2001 tanggal 16 Juli 2001, mempunyai unit dok dan unit-unit usaha sebagai berikut :

1. Unit dok dan galangan Makassar
2. Unit dok dan galangan Bitung
3. Unit usaha dan perdagangan Makassar.

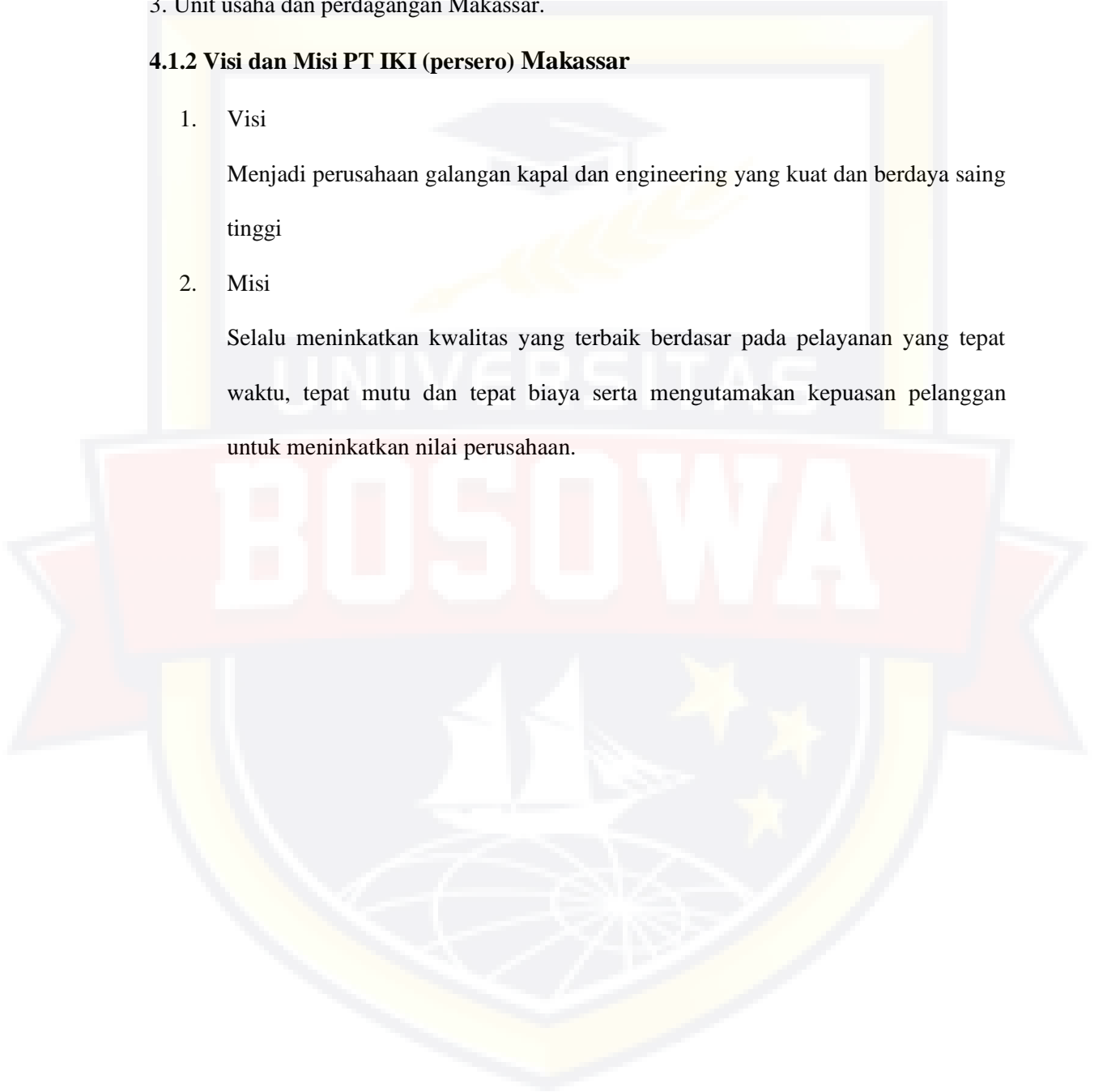
#### **4.1.2 Visi dan Misi PT IKI (persero) Makassar**

1. Visi

Menjadi perusahaan galangan kapal dan engineering yang kuat dan berdaya saing tinggi

2. Misi

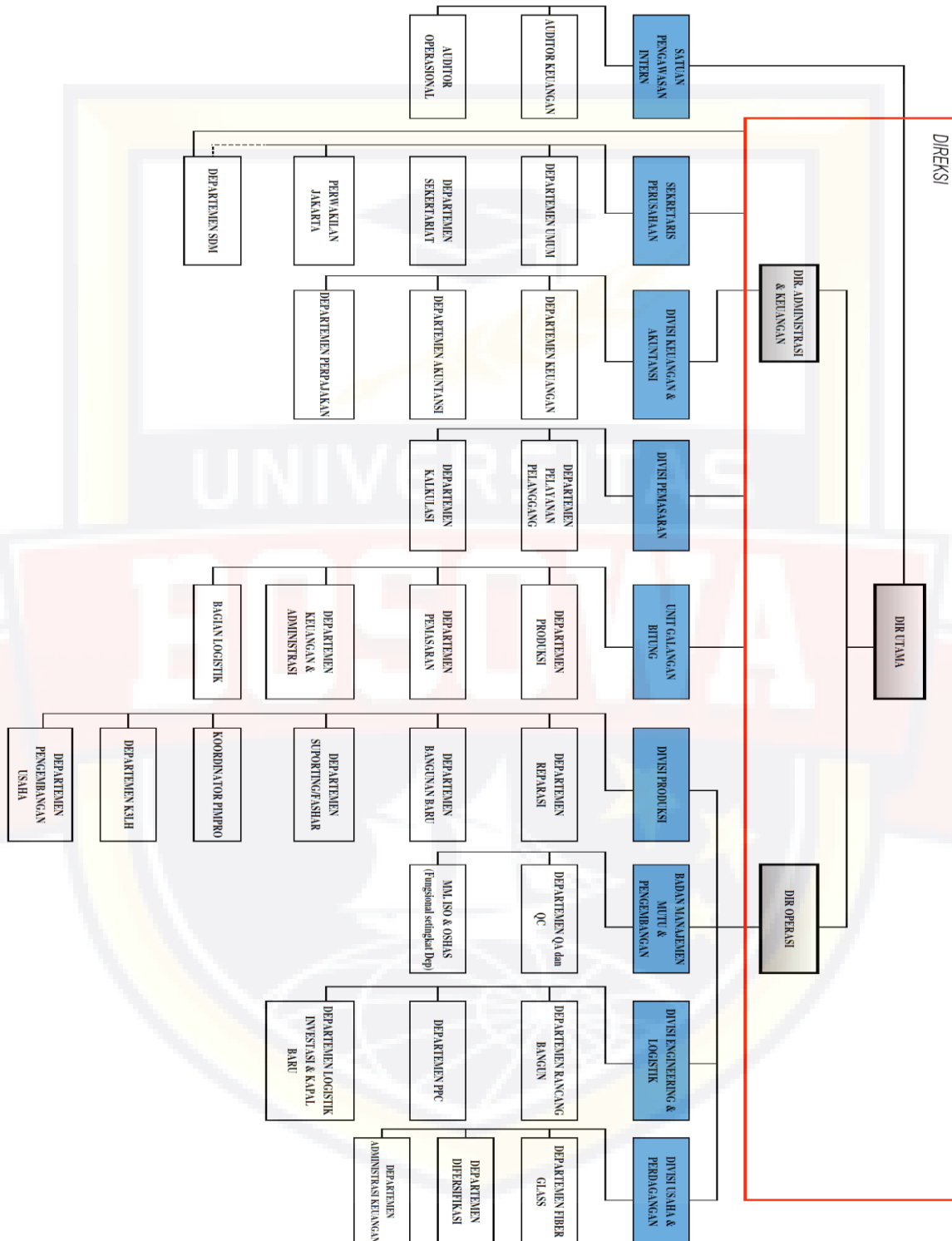
Selalu meningkatkan kualitas yang terbaik berdasar pada pelayanan yang tepat waktu, tepat mutu dan tepat biaya serta mengutamakan kepuasan pelanggan untuk meningkatkan nilai perusahaan.



**BOSOWA**



### 4.1.3 Struktur Organisasi PT IKI (Persero) Makassar



#### 4.1.4 Tugas Dan Fungsi Jabatan

Pada gambar struktur organisasi PT IKI (Persero) yang menunjukkan hubungan dalam perusahaan tersebut tentang komunikasi kerja yang ada dan menentukan pembagian tugas dan wewenang pada perusahaan. Dilihat dari struktur organisasi PT IKI (Persero) menggunakan struktur garis dan staf. Dimana bantuan yang diberikan staf hanya berupa nasehat, sedangkan keputusan dan pelaksanaan dari keputusan tersebut tetap ada ditangan pimpinan.

Dalam bagan struktur organisasi PT IKI (persero) Nampak bahwa ada Dewan Komisaris yang diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan unsur lain.

Setiap bagian dipimpin oleh seorang kepala bagian dan bertanggung jawab pada manajer di atasnya, adapun uraian tugas masing-masing adalah sebagai berikut :

1. Direktorat

Dipimpin oleh seorang Direktur Utama dan dua orang Direktur yaitu Direktur Produksi Dan Direktur Keuangan.

2. Biro

Setiap Biro dipimpin oleh dipimpin oleh seorang general manager dan bertanggung jawab pada direktorat di atasnya, dan setiap biromembawahi divisi.

3. Divisi

Setiap divisi dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab pada general manager

#### 4. Bagian

Setiap bagian dipimpin oleh seorang kepala bagian dan bertanggung jawab pada general manager divisi di atasnya.

Adapun uraian tugas masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Direktur utama bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris atau RUPS dengan tugas pokok bersama-sama para direktur menetapkan manajemen dan kebijaksanaan pokok perusahaan dalam jangka panjang maupun jangka pendek.
2. Direktur Produksi bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama dengan tugas pokok bersama-sama Direktur Utama dan Direktur Keuangan Menetapkan kebijaksanaan pokok perusahaan dalam jangka panjang maupun jangka pendek.  
Mengkoordinir, membina dan mengawasi pelaksanaan fungsi-fungsi pemasaran (marketing). *Design Engineering* dan produksi secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah digariskan RUPS.
3. Direktur keuangan bertanggung jawab langsung pada Direktur Utama dengan tugas mengkoordinir, membimbing dan mengawasi kegiatan bidang keuangan, akuntansi, pergudangan dan perpajakan sesuai dengan penggarisan Direksi dan manual/sistem akuntansi yang berlaku.
4. Sekretaris perusahaan bertanggung jawab pada Direksi dengan tugas melayani kepentingan direksi dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang

meliputi persiapan rapat, pelayanan tamu direksi, sebagai notulis rapat, dan pengelola arsip direksi.

5. Kepala Satuan Pengawasan Intern (SPI) bertanggung jawab kepada direktur utama dengan tugas melakukan fungsi pemeriksaan intern (intern auditing) yaitu mengawasi agar kebijaksanaan perusahaan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh direksi dilaksanakan sebagaimana mestinya, meliputi sebab-sebab terjadinya penyimpangan dan mengesulkan langkah-langkah perbaikan.
6. Staf Ahli /Asisten bertanggung jawab kepada direksi dengan tugas memasuki dan meminta data serta keterangan yang berkaitan dengan perencanaan pengendalian kegiatan yang dilaksakannya.
7. Asisten produksi bertanggung jawab kepada direktur dengan tugas melakukan pengawasan atau kegiatan dibidang produksi maupun logistik untuk tercapainya efisiensi perusahaan dan mengadakan evaluasi terhadap kegiatan proyek yang telah selesai dilaksanakan baik untuk order pekerjaan/nilai penjualang masing-masing order pekerjaan dan investasi yang diadakan perusahaan.
8. Kepala Biro *Quality Assurance* Dan Kepala Biro *Quality Control* bertanggung jawab kepada direktur utama dengan tugas mengkoordinasi dan mengawasi mutu pelaksanaan pekerjaan teknis agar sesuai dengan yang direncanakan untuk pekerjaan order bangunan baru, reparasi kapal, pekerjaan sipil, dan pekerjaan non kaapal, dan meneliti/memeriksa

kontrak/design yang akan dikerjakan berdasarkan RKAP ( Rencana Kerja Dan Anggaran Perusahaan)

Yang telah disahkan rapat pemegang saham.

9. Kepala biro perwakilan bertanggung jawab kepada Direksi dengan tugas memimpin dan melaksanakan kegiatan pemasaran untuk kepentingan perusahaan serta tugas yang telah digariskan dalam RKAP yang telah disahkan oleh rapat pemegang saham.
10. Kepala Biro Produksi Bangunan Baru bertanggung jawab kepada Direktur produksi dengan tugas mengarahkan tenaga untuk kegiatan operasional semaksimal mungkin agar dapat mencapai pendapatan yang telah digariskan dalam RKAP yang telah disahkan oleh rapat pemegang saham.
11. Kepala Biro Produksi Reparasi jawab kepada direksi produksi dengan tugas mengendalikan dan mengarahkan sarana dan daya untuk pelaksanaan pekerjaan reparaasi kapal secara efisien dan efektif.
12. Kepala Biro Logistik bertanggung jawab kepada direksi produksi dengan tugas mengkoordinasikan, memimpin dan mengawasi pelaksanaan pembelian peralatan impor maupun local untuk kebutuhan unit dan galangan unit lainnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan kebijaksanaan direksi berdasarkan RKAP yang telah disahkan oleh rapat pemegang saham.
13. Kepala Biro Komersial dan teknologi bertanggung jawab kepada direktur komersial/keuangan dengan tugas menyusun rencana anggaran penjualan tahunan untuk dasar pembuatan RKAP tahun berikutnya,

mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan pemasaran dan engineering secara efisien dan efektif.

14. Kepala Biro Keuangan dan akuntansi bertanggung jawab kepada direktur komersial dan keuangan dengan tugas mengkoordinir membawahi dan mengawasi kegiatan bidang keuangan akuntansi dan perpajakan.
15. Kepala Biro Umum/Personalia bertanggung jawab kepada direktur komersial/keuangan dengan tugas mengkoordinir, memimpin dan mengawasi pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan masalah kepegawaian, ketatausahaan, umum/rumah tangga, hukum dan tugas-tugas umum lainnya.
16. Kepala Divisi Marketing bertanggung jawab langsung kepada biro komersial dan teknologi dengan tugas mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi kegiatan semua urusan yang berkaitan dengan pemasaran.
17. Kepala divisi keuangan bertanggung jawab langsung kepala biro keuangan/akuntansi dengan tugas mengkoordinasi, memimpin dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang yang menyangkut kegiatan dibidang keuangan dan perpajakan.
18. Kepala divisi *quality control* bertanggung jawab kepada manajer unit dengan tugas pokok mengkoordinir, membimbing dan mengawasi kegiatan pengawasan dan penelitian teknis atas pekerjaan pembuatan kapal baru berdasarkan *Network planning, production, Schedule*, pengawasan mutu serta waktu penyelesaian pekerjaan.

Bidan produksi

PT IKI (Persero) perusahaan yang bergerak dibidang usahasebagai berikut :

#### 1. Produksi

Adapun hasil produksi PT IKI (Persero) adalah :

1. Mendesain kapal yaitu membuat kapal untuk dijual kepada pemesan atau pemilik kapal (masih dalam bentuk gambar)
2. Pembuatan kapal baru yaitu perusahaan membuat desain/kapal dimana kapal dibuat digalangan kapal PT IKI (Persero). Adapun sumber bahan baku yang digunakan untuk membuat kapal baru tersebut berasal dari tiga sumber, tergantung dari kesepakatan bersama yaitu perusahaan mendesain kapal tersebut, bahan disediakan oleh pemilik atau pemesan kapal, perusahaan mendesain dan membuat kapal baru, membeli bahan baku tetapi pemilik kapal yang menentukan bahan yang akan digunakan untuk membuat kapal.
3. Pembuatan peralatan lepas pantai yaitu membuat alat yang digunakan oleh perusahaan.
4. Pabrikasi struktur baja yaitu membuat peralatan yang akan yang digunakan untuk tulan beton atau bangunan.

#### 2. Perbaikan Atau Reparasi

Adapun perbaikan/reparsi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. *Running repair*, yaitu memperbaiki kapal yang mengalami kerusakan tetapi kapal tersebut masih bisa beroperasi pada saat perbaikan, kapal yang rusak tidak perlu dibawa ke galangan kapal tetapi cukup diperbaiki ditempat dimana kapal itu rusak.

2. *Floating repair*, yaitu memperbaiki kapal yang rusak, kapal yang rusak tadi dibawa ke galangan kapal untuk diperbaiki, tetapi kapal tersebut tidak sempat di naikkan didarat (*Docking*), kapal cukup diperbaiki di galangan saja.
3. *Docking repair*, yaitu memperbaiki kapal yang rusak, atau kapal yang telah tiba saatnya untuk mengalami *docking* (setiap satu tahun sekali) agar tetap berjalan sebagaimana mestinya, cara kerjanya ialah kapal yang rusak dibawak ke galangan kapal, lalu kapal tersebut dinaikkan ke darat, kemudian diperbaiki.

### 3. Modifikasi kapal

Modifikasi kapal yaitu kapal yang akan dimodifikasi dibuat bentuk dan fungsinya kemudian kapal dinaikkan ke darat. Adapun modifikasi yang dilakukan PT IKI (Persero) adalah sebagai berikut :

1. Mengubah kapal barang menjadi kapal penumpang atau sebaliknya.
2. Mengubah kapal tongkong menjadi kapal ikan atau sebaliknya.
3. Mengubah kapal barang menjadi kapal ikan atau sebaliknya.

Adapun proses produksi PT IKI ( Persero) adalah sebagai berikut :

1. Kantor pusat penerimaan order dari pihak eksternal (pemesan)
2. Order ini kemudian ditindaklanjuti melalui negosiasi antara pihak manajemen PT IKI ( Persero) dengan pihak eksternal tersebut agar tercapai suatu kesepakatan.
3. Setelah kesepakatan tercapai maka selanjutnya adalah membuat kontrak kerja diatas materai.



4. Atas dasar kontrak kerja ini, kantor pusat memerintahkan unit usaha untuk melaksanakan pekerjaan.
5. Unit usaha menyusun kontruksi dan rencana produksi.
6. Berdasarkan rencana kontruksi dan rencana produksi ini, disusun *time schedule*.
7. Pelaksanaan produksi segera dilakukan dengan perpedoman pada *time schedule*.
8. Output yang telah dihasilkan kemudian diteliti ulang (*quality control*) sebelum diserahkan kepada sipesan.
9. Diadakan serah terima antara unit usaha dok dengan galangan dengan pihak pemesan dengan berita acaranya diserahkan dikantor pusat

#### **4.1.5 Karakteristik Responden**

Data jumlah karyawan pada PT IKI (Persero) pada tahun 2019 adalah sebanyak 222 orang, yang dijadikan sampel sebanyak 70 orang dalam melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero), setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, jenjang pendidikan.

1. Berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4-2

**Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	frekuensi	Persentase %
1	Laki - laki	59	86%
2	Perempuan	10	14%
	<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 59 karyawan (86%) dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 10 karyawan (14%).

## 2. Berdasarkan jengjang pendidikan

Tabel 4-3

**Responden Berdasarkan Jengjang Pendidikan**

No	Jengjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	S2	3	4%
2	S1	20	29%
3	D3	6	9%
4	SMA	30	43%
5	SMP	10	14%
	<b>JUMLAH</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berdasarkan responden jengjang pendidikan S2 yaitu sejumlah 3 karyawan (4%), jengjang pendidikan S1 yaitu sebanyak 20 karyawan (29%), jengjang pendidikan D3 yaitu sebanyak 6 karyawan (9%),

jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 30 karyawan (43%), dan jenjang pendidikan SMP yaitu sebanyak 10 karyawan (14%).

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial dan Perilaku Karyawan. Variable-variabel tersebut akan di uji dengan uji Analisi Deskriptif

**Tabel 4-4**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesadaran Diri	69	10	15	12.58	.991
Pengaturan Diri	69	10	15	12.86	1.019
Motivasi	69	14	19	16.46	1.023
Empati	69	11	15	12.74	.869
Keterampilan Sosial	69	7	10	8.06	.591
Perilaku Karyawan	69	11	14	12.49	.760
Valid N (listwise)	69				

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4-4 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata mean variabel Kesadaran Diri (X1) sebesar 12.58 lebih besar dari standar deviasi 0,991, ini menunjukkan bahwa penjabaran data instrument variabel Kesadaran Diri (X1), baik. Begitupun nilai rata-rata (mean) variabel Pengaturan Diri (X2), sebesar 12,86 lebih besar dari standar deviasi yaitu 1.019 yang berarti data yang sebar dengan baik, sedangkan nilai rata-rata mean variabel Motivasi (X3) sebesar 16.46 lebih tinggi dari standar deviasi yaitu 1.023 yang berarti data disebar dengan baik, nilai rata-rata mean variabel Empati (X4) sebesar 12.74 lebih tinggi dari standar deviasi yaitu 0,869 yang berarti data disebar dengan baik, nilai rata-rata

mean variabel Keterampilan Sosial (X5) sebesar 8,06 lebih tinggi dari standar deviasi yaitu 0,591 yang berarti data tersebar dengan baik, dan nilai rata-rata mean variabel perilaku karyawan (Y) sebesar 12.49 lebih besar dari standar deviasi 0,760 yang berarti data tersebar dengan baik, maka dapat disimpulkan bahwa penjabaran data instrument Kesadaran Diri (X1), Pengaturan Diri (X2), Motivasi (X3), Empati (X4), Keterampilan Sosial (X5), Perilaku Karyawan (Y) dikatakan baik, karena nilai rata-rata setiap instrument lebih besar dari standar deviasi.

#### 4.2.2 Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (Sujawerni, 2015:165).

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode Product Moment Pearson Correlation. Data dinyatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item total correlation > dari r-tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

##### 1. Kesadaran Diri

**Tabel 4-5**

**Hasil Uji Validitas Kesadaran Diri**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,483	0,237	Valid
2	0,555	0,237	Valid
3	0,621	0,237	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2019

Tabel 4-5 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen kesadaran diri dengan menggunakan SPSS pengolahan data. Semua

item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r-hitung) pernyataan lebih besar dari (r-tabel) sebesar 0,237 (tarif signifikan 5% dengan n=69) sehingga dinyatakan valid.

## 2. Pengaturan diri

**Tabel 4-6**

**Hasil Uji Validitas Pengaturan Diri**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,693	0,237	Valid
2	0,418	0,237	Valid
3	0,674	0,237	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2019

Tabel 4-6 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen pengaturan diri dengan menggunakan SPSS pengolahan data. Semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r-hitung) pernyataan lebih besar dari (r-tabel) sebesar 0,237 (tarif signifikan 5% dengan n=69) sehingga dinyatakan valid.

## 3. Motivasi

**Tabel 4-7**

**Hasil Uji Validitas Motivasi**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,437	0,237	Valid
2	0,388	0,237	Valid
3	0,453	0,237	Valid
4	0,557	0,237	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2019

Tabel 4-7 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument motivasi dengan menggunakan SPSS pengolahan data. Semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r-hitung) pernyataan lebih besar dari (r-tabel) sebesar 0,237 (tarif signifikan 5% dengan n=69) sehingga dinyatakan valid.

## 4. Empati

**Tabel 4-8****Hasil Uji Validitas Empati**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,531	0,237	Valid
2	0,603	0,237	Valid
3	0,334	0,237	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2019

Tabel 4-8 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument empati dengan menggunakan SPSS pengolahan data. Semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r-hitung) pernyataan lebih besar dari (r-tabel) sebesar 0,237 ( tarif signifikan 5% dengan n=69) sehingga dinyatakan valid.

## 5. Keterampilan sosial

**Tabel 4-9****Hasil Uji Validitas Keterampilan Sosial**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,670	0,237	Valid
2	0,556	0,237	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2019

Tabel 4-9 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument keterampilan social dengan menggunakan SPSS pengolahan data. Semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r-hitung) pernyataan lebih besar dari (r-tabel) sebesar 0,237 ( tarif signifikan 5% dengan n=69) sehingga dinyatakan valid.

## 6. Perilaku karyawan

**Tabel 4-10****Hasil Uji Validitas Perilaku Karyawan**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,467	0,237	Valid
2	0,633	0,237	Valid
3	0,490	0,237	Valid

Tabel 4-10 menunjukkan hasil uji validitas pada instrument perilaku karyawan dengan menggunakan SPSS pengolahan data. Semua item memiliki nilai korelasi *Product Moment* (r-hitung) pernyataan lebih besar dari (r-tabel) sebesar 0,237 ( tarif signifikan 5% dengan n=69) sehingga dinyatakan vali

## 2. Uji Realibilitas Data

**Tabel 4-11****Hasil Uji Realibilitas**

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesadaran Diri	0,639	Reliabel
Pengaturan Diri	0,690	Reliabel
Motivasi	0,565	Reliabel
Empati	0,513	Reliabel
Keterampilan Sosial	0,629	Reliabel
Perilaku Karyawan	0,608	Reliabel

Sumber data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan uji realibilitas yang diuraikan pada tabel diatas bahwa variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah realibel karena keseluruhan variable memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih

besar dari 0.60 sehingga layak digunakan untuk menjadi instrument dalam penelitian ini.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Rinkasan hasil regresi berganda

Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan digunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan program spss, pengujian ini dilakukan dengan meregresikan seluruh variable independen terhadap variable dependen. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut.

**Tabel 4-12**

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients(a)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
Model		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	7.781	3.604		2.159	.035
	X1	.270	.155	.191	2.738	.008
	X2	.035	.141	.028	3.249	.004
	X3	.187	.091	.228	2.045	.045
	X4	.133	.112	.130	2.189	.039
	X5	.402	.121	.371	3.333	.001

a Dependent Variable: Perilaku Karyawan

Sumber data: data diolah spss 15, 2019

Data hasil output SPSS, maka data yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh komponen sistem pengendalian kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan adalah.

Perilaku karyawan :

$$\text{Perilaku karyawan (Y)} = 7,781 + 0,270X_1 + 0,035X_2 + 0,187X_3 + 0,133X_4 + 0,402X_5$$



Berdasarkan model regresi linear berganda diatas dapat dikemukakan bahwa apakah variabel-variabel kecerdasan emosional, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial terhadap perilaku karyawan signifikan , berarti ada pengaruh yang terjadi . untuk menilai ketetapan dari fungsi regresi maka sampel menaksirkan nilai yang aktual akan diukur dari nilai statistik F, nilai koefisien determinasi, dan nilai statistik T.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df=(n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Uji t dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5%

Hasil uji statistik dengan SPSS pada variabel Kesadaran Diri X1 diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh kesadaran diri X1 terhadap perilaku karyawan Y sebesar  $0,008 < 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar  $2,738 > 1,999$  dapat disimpulkan bahwa X1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y

Hasil uji statistik dengan SPSS pada variabel Pengaturan Diri X2 diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh pengaturan diri X2 terhadap perilaku karyawan Y sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar  $3,249 > 1,999$  dapat disimpulkan bahwa X2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

Hasil uji statistik dengan SPSS pada variabel Motivasi X3 diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh Motivasi X3 terhadap perilaku karyawan Y sebesar  $0,045 < 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar  $2,045 > 1,999$  dapat disimpulkan bahwa X3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y

Hasil uji statistik dengan SPSS pada variabel Empati X4 diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh Empati X4 terhadap perilaku karyawan Y sebesar  $0,039 < 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar  $2,189 > 1,999$  dapat disimpulkan bahwa X4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X4 terhadap Y

Hasil uji statistik dengan SPSS pada variabel Keterampilan Sosial X5 diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh Keterampilan Sosial X5 terhadap perilaku karyawan Y sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar  $3,333 > 1,999$  dapat disimpulkan bahwa X5 di terima yang berarti terdapat pengaruh X5 terhadap Y

## 2. Uji F (Simultan)

Uji f adalah pengujian signifikasi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) secara bersama-sama terhadap variablel tidak bebas (Y) yaitu perilaku karyawan. Jika nilai F-hitung  $> F$ -tabel maka hipotesis didukung yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen . jika nilai F-hitung  $< F$ -tabel maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4-13

## Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.933	5	3.387	4.981	.001(a)
	Residual	42.835	63	.680		
	Total	59.768	68			

a Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b Dependent Variable: Y

berdasarkan penjelasan pada tabel 4-13. Uji simultan diketahui bahwa nilai F-hitung ( $4,481 > F\text{-tabel } (2,36)$ ) dan nilai P value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti secara simultan Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional (Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku karyawan

Hasil penelitian ini secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan kesadaran diri terhadap perilaku karyawan, hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t-hitung  $> t\text{-tabel } 2.738 > 1,999$  dengan signifikan ( $0,008 < 0,05$ ) berdasarkan hasil tersebut bahwa kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

##### 2. Pengaruh pengaturan diri terhadap perilaku karyawan

Hasil penelitian ini secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaturan diri terhadap perilaku karyawan, hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t-hitung  $>t\text{-tabel } 3,249 > 1,999$  dengan signifikan  $(0,004 < 0,05)$  berdasarkan hasil tersebut bahwa pengaturan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap perilaku karyawan

Hasil penelitian ini secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap perilaku karyawan, hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t-hitung  $>t\text{-tabel } 2,045 > 1,999$  dengan signifikan  $(0,045 < 0,05)$  berdasarkan hasil tersebut bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

4. Pengaruh Empati terhadap perilaku karyawan

Hasil penelitian ini secara persial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap perilaku karyawan, hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t-hitung  $>t\text{-tabel } 2,189 > 1,999$  dengan signifikan  $(0,039 < 0,05)$  berdasarkan hasil tersebut bahwa Empati berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

5. Pengaruh keterampilan sosial terhadap perilaku karyawan

Hasil penelitian ini secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan sosial terhadap perilaku karyawan, hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t-hitung  $>t\text{-tabel } 3,333 > 1,999$  dengan signifikan  $(0,001 < 0,05)$  berdasarkan hasil tersebut bahwa keterampilan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

6. berdasarkan penjelasan pada tabel 13. Uji simultan diketahui bahwa nilai F-hitung  $(4,481) > F\text{-tabel } (2,36)$  dan nilai P value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti secara simultan Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dimensi kecerdasan emosional secara persial yang dominan berpengaruh terhadap perilaku karyawan pada PT IKI ( Persero) Makassar adalah Motivasi yang memiliki tingkat signifikan  $0,045 < 0,05$  dengan nilai t-hitung sebesar  $2,045 > 1,999$  dan empati yang memiliki tingkat signifikan  $0,039 < 0,05$  dengan nilai t-hitung  $2,189 > 1,999$
2. Berdasarkan hasil perhitunagan yang diperoleh pada variabel kecerdasan emosional (Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati Keterampilan Sosial) secara simultan secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dari variabel kecerdasan emosional dengan cara mengoptimalkan aspek-aspek yang terdapat pada variabel kecerdasan emosional tersebut.
2. Kecerdasan emosional memberikan dampak nyata terhadap perilaku karyawan dalam penelitian ini terbukti memperkuat pengaruh emosional

karyawan Ketepatan mengidentifikasi, mengelola emosi pribadi, memiliki empati, keterampilan sosial, pengaturan diri dan memotivasi diri, maka perusahaan sebaiknya juga memastikan bahwa indikator tersebut dimasukkan dalam setiap aktivitas pengembangan karyawan di perusahaan tempat bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku karyawan selain kecerdasan emosional. Selain itu juga dapat memper luas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Candra Tri Saputra.(2016). ***Pengaruh Empati Terhadap Perilaku Prososial Pada Siswa Kelas XI Kriya Kayu SMKN 1 Pacitan***. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi.
- Goleman, Daniel.( 2000). ***Emotional Intelligence (terjemahan)***. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- H Melayu S.P Hasibuan,(2012),***Manajemen Sumber Daya Manusia***.Penerbit :PT Bumi Aksara,Jakarta
- Hamidan nayati utami.(2018).***pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan***.jurnal,volume. 59,No.1
- Irma mulyasari.(2018).pengaruh ***kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai***.jurnal,volume.2, No.2
- Lukman S.(2017).***pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tim analisis sinergi pengetahuan konflik tim dan mekanisme struktur di rumah sakit***,Makassar
- Luh dian nivasari.(2017).***penengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku belajar terhadap tingkat pemahaman pada mahasiswa akuntansi program studi SI universitas pendidikan ganesha***.jurnal,volume.8, No. 2
- Mayer, Jhon D., Caruso, David R., &Salovey, P. 1990. ***Emotional Intelligence***.(P 185-202).Baywood Publishing Co.,Inc.
- Nurul Husna.2018. ***Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kepemimpinan Pada PT. Pos Indonesia Persero***.Makassar, skripsi univertas bosowa : Makassar.
- Sunyoto,Danang,(2013),***Teori,Kuesioner,Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia***.Penerbit : Caps,Yogyakarta.
- Sutrisno.(2016). ***manajemen sumber daya manusia***,prenada media group.jakarta





**LAMPIRAN**

## BIODATA

### Identitas diri

Nama : Justina  
Tempat, Tanggal Lahir : Sengkang, 10 September 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Desa Sukamaju, Kec : Karossa, Kab : Mamuju-  
Tengah, Sulawesi Barat  
Alamat E-mail : [justhyna1@gmail.com](mailto:justhyna1@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

- 2003-2009 SD N 1 KAROSSA
- 2009-2012 MADRASAH SANAWIAH KAROSSA
- 2012-201 SMK N 1 KAROSSA

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, juli 2019

Justina

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara (i) Responden

Di

Tempat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar. Maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana daftar kuesioner terlampir .

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku karyawan pada PT IKI Persero Di Makassar ”***.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Justina

**LEMBARAN KUEOSINER PENELITIAN**

Tanggal/Bulan/Tahun:     /     /20....

**A. Identitas Responden**

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan data diri Bapak/Ibu/Saudara

Usia                                 : ..... tahun

Pendidikan terakhir             : (SLTA/Diploma/Sarjana/Pasca Sarjana)

Jenis Kelamin                     : Laki-laki/Perempuan

Lama Bekerja                     : ..... tahun

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati, mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara Menjawab pertanyaan di bawah ini dengan tanda ( ✓ ). Pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kuesioner ini disebarakan dalam rangka penelitian skripsi manajemen.

Keterangan :

1. Sangat tidak setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Ragu-ragu (RR) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

**A. Kesadaran Diri ( X1)**

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Menghargai keperluan dan perasaan orang lain.					
2.	Mempunyai ciri khas selalu tidak tetap dan kurang yakin bahwa suatu hal akan berhasil					
3.	Bertindak selalu cepat dan efektif dalam setiap situasi.					

**B. Pengaturan Diri (X2)**

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Mampu mengendalikan emosi diri sendiri					
2.	Dapat mengekspresikan emosi dengan tepat					
3.	Bertindak sesuai dorongan hati					

**C. Motivasi ( X3)**

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Mendapatkan kebutuhan yang layak.					
2.	Merasa aman dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.					
4.	Suka melaksanakan tugas yang menantang.					

**D. Empati (X4)**

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Dapat merasakan apa yang orang lain rasakan dengan mendengarkan curahanan hati orang tersebut.					
2.	Merasa kasihan terhadap orang lain yang mengalami kesulitan.					
3.	Dapat merasakan suasana hati orang lain melalui ekspresi wajahnya					

**E. Keterampilan Sosial (X5)**

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Selalu menjalin kerjasama diantara karyawan					
2.	Dapat berkomunikasi sesama karyawan dengan baik					

**F. Perilaku Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Mampu bersikap dewasa					
2.	Tidak mengandalkan orang lain					
3.	Dapat menerima kritikan					

### DATA TABULALASI

	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	X4.3	X5.1	X5.2	Y.1	Y.2	Y.3
1	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4
2	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4
3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4
6	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5
7	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
8	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3
9	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
11	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
12	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5
13	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4
14	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4
15	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4
16	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4
17	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5
18	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	3	4	3
19	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4
20	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4
21	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3
22	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5

23	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4
24	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
25	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4
26	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
27	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
28	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4
29	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5
31	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4
32	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3
33	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
34	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3
35	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
36	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
37	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4
38	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4
39	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5
40	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
41	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4
42	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
43	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
44	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
45	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
46	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5
47	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3



48	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3
49	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	3	5	4
50	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3
51	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
52	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
53	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5
54	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5
55	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
56	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3
57	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3
59	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4
60	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
61	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
62	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3
64	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3
65	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4
66	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3
67	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
68	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3
69	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3

## HASIL ANALISIS DATA PROGRAM SPSS 15

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesadaran Diri	69	10	15	12.58	.991
Pengaturan Diri	69	10	15	12.86	1.019
Motivasi	69	14	19	16.46	1.023
Empati	69	11	15	12.74	.869
Keterampilan Sosial	69	7	10	8.06	.591
Perilaku Karyawan	69	11	14	12.49	.760
Valid N (listwise)	69				

Sumber data primer yang diolah, 2019

### HASIL UJI VALIDITAS X1,X2,X3,X4,X5

#### Correlations

#### Correlations

		Kesadaran Diri	Kesadaran Diri	Kesadaran Diri	TOTAL
Kesadaran Diri	Pearson Correlation	1	.060	-.065	.615(**)
	Sig. (2-tailed)		.623	.596	.000
	N	69	69	69	69
Kesadaran Diri	Pearson Correlation	.060	1	-.182	.440(**)
	Sig. (2-tailed)	.623		.135	.000
	N	69	69	69	69
Kesadaran Diri	Pearson Correlation	-.065	-.182	1	.553(**)
	Sig. (2-tailed)	.596	.135		.000
	N	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.615(**)	.440(**)	.553(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Pengaturan Diri	Pengaturan Diri	Pengaturan Diri	TOTAL
Pengaturan Diri	Pearson Correlation	1	-.015	.080	.823(**)
	Sig. (2-tailed)		.906	.514	.000
	N	69	69	69	69
Pengaturan Diri	Pearson Correlation	-.015	1	-.434(**)	.271(*)
	Sig. (2-tailed)	.906	.000	.000	.025
	N	69	69	69	69
Pengaturan Diri	Pearson Correlation	.080	-.434(**)	1	.386(**)
	Sig. (2-tailed)	.514	.000	.000	.001
	N	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.823(**)	.271(*)	.386(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.001	
	N	69	69	69	69

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		Motivasi	Motivasi	Motivasi	Motivasi	TOTAL
Motivasi	Pearson Correlation	1	.017	-.059	.116	.480(**)
	Sig. (2-tailed)		.888	.629	.341	.000
	N	69	69	69	69	69
Motivasi	Pearson Correlation	.017	1	.004	-.055	.355(**)
	Sig. (2-tailed)	.888	.973	.655	.003	
	N	69	69	69	69	69
Motivasi	Pearson Correlation	-.059	.004	1	.016	.616(**)
	Sig. (2-tailed)	.629	.973	.898	.000	
	N	69	69	69	69	69
Motivasi	Pearson Correlation	.116	-.055	.016	1	.531(**)
	Sig. (2-tailed)	.341	.655	.898	.000	
	N	69	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.480(**)	.355(**)	.616(**)	.531(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Empati	Empati	Empati	TOTAL
Empati	Pearson Correlation	1	.145	.016	.520(**)
	Sig. (2-tailed)		.233	.899	.000
	N	69	69	69	69
Empati	Pearson Correlation	.145	1	-.203	.572(**)
	Sig. (2-tailed)	.233		.094	.000
	N	69	69	69	69
Empati	Pearson Correlation	.016	-.203	1	.580(**)
	Sig. (2-tailed)	.899	.094		.000
	N	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.520(**)	.572(**)	.580(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Empati	Empati	Empati	TOTAL
Empati	Pearson Correlation	1	.145	.016	.520(**)
	Sig. (2-tailed)		.233	.899	.000
	N	69	69	69	69
Empati	Pearson Correlation	.145	1	-.203	.572(**)
	Sig. (2-tailed)	.233		.094	.000
	N	69	69	69	69
Empati	Pearson Correlation	.016	-.203	1	.580(**)
	Sig. (2-tailed)	.899	.094		.000
	N	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.520(**)	.572(**)	.580(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Perilaku Karyawan	Perilaku Karyawan	Perilaku Karyawan	TOTAL
Perilaku Karyawan	Pearson Correlation	1	.021	-.224	.559(**)
	Sig. (2-tailed)		.867	.064	.000
	N	69	69	69	69
Perilaku Karyawan	Pearson Correlation	.021	1	-.219	.521(**)
	Sig. (2-tailed)	.867		.071	.000
	N	69	69	69	69
Perilaku Karyawan	Pearson Correlation	-.224	-.219	1	.387(**)
	Sig. (2-tailed)	.064	.071		.001
	N	69	69	69	69
TOTAL	Pearson Correlation	.559(**)	.521(**)	.387(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	69	69	69	69

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI REALIBILITAS

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesadaran Diri	0,639	Reliabel
Pengaturan Diri	0,690	Reliabel
Motivasi	0,565	Reliabel
Empati	0,513	Reliabel
Keterampilan Sosial	0,629	Reliabel
Perilaku Karyawan	0,608	Reliabel

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
		1	(Constant)	7.781	3.604	
	X1	.270	.155	.191	2.738	.008
	X2	.035	.141	.028	3.249	.004
	X3	.187	.091	.228	2.045	.045
	X4	.133	.112	.130	2.189	.039
	X5	.402	.121	.371	3.333	.001

a Dependent Variable: Perilaku Karyawan  
 Sumber data: data diolah spss 15, 2019

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.091	5	3.418	4.975	.001(a)
	Residual	42.601	62	.687		
	Total	59.691	67			

a Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2  
 b Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535(a)	.286	.229	.829

a Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2