

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang

Gokmanto Siringoringo
AKUBANK Mulia Darma Pratama
E-mail: gokmanto.ringo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kepribadian (X_2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) operasi PT. Sinar Alam Permai Palembang. Tiga hipotesis diuji dalam penelitian ini. Pertama, ada pengaruh positif variabel kualitas kecerdasan emosional karyawan. Kedua, ada pengaruh positif dari variabel kepribadian terhadap kualitas karyawan. Ketiga, ada pengaruh positif variabel kecerdasan emosi dan kepribadian bersama-sama dengan pekerjaan karyawan. Populasi objek adalah bagian dari karyawan operasional PT. Sinar Alam Permai Palembang, berjumlah 34 orang dengan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan pengolahan data, koefisien korelasi ganda variabel kecerdasan emosi dan variabel kepribadian terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai yang ditunjukkan pada simbol r sama dengan 0,866. Berarti dua variabel, yaitu kecerdasan emosi dan kepribadian bersama memiliki hubungan yang kuat dan positif. Disimbolkan dengan koefisien determinasi R -square adalah 0,750 atau 75,0%, artinya variabel kecerdasan emosi dan kepribadian menjelaskan perubahan tingkat kualitas kerja karyawan adalah 75,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Kualitas Pekerjaan

Abstrack

This study was conducted to know the effect of Emotional Intelligence (X_1) and Personality (X_2) on the quality of employees work (Y) the operations of PT. Sinar Alam Permai Palembang. Three hypotheses were tested in this study. First, there is a positive influence on emotional intelligence variable quality employees. Secondly, there is a positive effect of personality variables on the quality of the employee. Third, there is a positive effect of emotional intelligence and personality variables together with the work of employees. The population of the object is part of the operational employees of PT. Sinar Alam Permai Palembang, amounting to 34 people with qualitative and quantitative analysis techniques. Based on data processing, multiple correlation coefficients of emotional intelligence and personality variables on the quality of work of employees of PT. Sinar Alam Permai shown in the symbol r is equal to 0.866. Means the two variables, namely emotional intelligence and personality together have a strong and positive relationship. Symbolized by the coefficient of determination R -square is 0.750 or 75.0%, meaning that emotional intelligence and personality variables explain changes in the level of quality of work of employees is 75.0% while the rest dijelaskna by other variables. Therefore, it is necessary to further research on other factors that have not been revealed in this study.

Keywords : Emotional Intelligence, Personality and Quality of Work

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menciptakan suatu kebutuhan akan suatu perusahaan yang tanggap untuk mempertahankan daya saingnya. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat dan kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar tetap *servive*. Investasi sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika secara individual sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan tuntutan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif. Investasi sumber daya manusia ini merupakan hal yang paling penting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki tujuan akhir yaitu agar organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang jumlah dan mutu kerja, disiplin kerja, loyalitas, dedikasi, efisiensi, efektifitas kerja, dan produktifitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi untuk masa yang akan datang. Dengan kualitas kerja yang baik maka perusahaan bisa mendapatkan hasil yang lebih baik pula. Keuntungan atau laba perusahaan tersebut bisa berdampak pada para karyawan itu sendiri dikarenakan laba perusahaan bisa dibagikan menjadi *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang kerjanya berkualitas, sehingga para karyawan bisa memaksimalkan semua kemampuannya untuk mendapatkan *reward* tersebut.

PT. Sinar Alam Permai Palembang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam visi dan misi tersebut. Perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya menjadi orang yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang”.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian secara parsial dan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang?
2. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian secara parsial dan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang.
2. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kecerdasan Emosi

Salovey dan Mayer (dalam Snyder & Lopez: 2003:513) mendefinisikan Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk melihat, menilai, dan mengekspresikan emosi secara efektif, kemampuan memahami emosi, kemampuan untuk menggunakan perasaan untuk memandu kognitif dan tindakan dan kemampuan untuk mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Berdasarkan pendapat Goleman (dalam Mu'tadin, 2002:1) membagi kecerdasan emosional dalam beberapa kemampuan atau aspek yaitu:

1. Mengenali Emosi Diri
2. Mengelola Emosi.
3. Memotivasi Diri.
4. Mengenali Emosi Orang Lain.
5. Membina Hubungan Dengan Orang Lain.

Ciri Orang Yang Mempunyai Kecerdasan Emosional Tinggi

Orang yang sukses dalam pekerjaan tidak hanya memiliki intelegensi yang tinggi, namun secara emosional mereka juga baik. Orang yang cerdas secara emosi akan bersikap tegas dan mampu mengendalikan perilaku sehingga terbebas dari perilaku-perilaku negatif. Kecerdasan emosional sangat sulit diukur dan sampai sekarang belum ada alat tes tunggal yang menghasilkan nilai kecerdasan emosional.

Manfaat Kecerdasan Emosional

Pengendalian emosi sangat penting dalam kehidupan manusia karena melalui emosi yang terkendali maka bentrokan antara satu dengan yang lain sangat jarang sekali terjadi. Jika seseorang itu dapat mengenal, mengendalikan emosinya dan dapat menyalurkan emosi itu kearah yang benar dan bermanfaat, maka akan cerdas dalam emosinya

Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Faktor yang dihasilkan oleh kecerdasan emosional sehingga menentukan dalam karier dan organisasi menurut Cooper & Sawaf (2002:12) adalah: kepemimpinan, pembuatan keputusan, terobosan teknis dan strategi, komunikasi yang terbuka dan jujur, *teamwork* dan saling mempercayai, loyalitas, kreativitas dan inovasi.

Kepribadian

Kata kepribadian yang berasal dari kata *persona* (bahasa latin) yang berarti topeng, yaitu penutup muka yang sering digunakan oleh pemain panggung untuk menggambarkan sosok kepribadian seseorang, yaitu dimaksudkan untuk menggambarkan perilaku, watak, dan pribadi seseorang. Kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan dan kebiasaan bagi seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani maupun emosi yang diatur dalam suatu cara yang khas dengan mendapatkan pengaruh dari faktor external.

Macam-macam Kepribadian:

Ada empat kepribadian yang terdapat dalam diri manusia antara lain:

1. Sanguin → dijuluki si "Populer" karena pandai persuasif dan ingin terkenal.
2. Koleris → dijuluki si "Kuat" karena sering dominan dan kompetitif.
3. Melankolis → dijuluki si "Sempurna" karena perfeksionis dan serba teratur.
4. Plegmatis → dijuluki si "Cinta Damai" karena kesetiannya dan menghindari konflik.

Tipe Kepribadian

Berdasarkan Enneagram ada Sembilan tipe kepribadian :

1. *Reformer/Perfeksionis*
2. *Giver / Helper*
3. *Achiever/Motivator/Performer*
4. *Romantic/Artist/Individualist.*
5. *Observer/Thinker/Investigator.*
6. *Loyalist/Pessimist.*
7. *Generalist/Optimist/Adventure.*
8. *Challenger/Leader/Boss/Protector/Intimidator.*
9. *Peacemaker/Mediator/Accommodator.*

Manfaat Kepribadian

1. Mengetahui kelebihan yang anda miliki, dan meningkatkannya
2. Mendeteksi kelemahan yang anda miliki dan memperbaikinya
3. Mengetahui potensi-potensi diri yang
4. Menyadarkan diri sendiri bahwa anda masih memiliki banyak kekurangan
5. Dapat mengetahui jenis pekerjaan apa yang paling cocok dengan kepribadian karakter
6. Dapat menempatkan diri dalam menjalin relasi dengan orang
7. Mengenal diri sendiri dapat membantu untuk berkompromi dengan diri sendiri dan orang lain dalam berbagai situasi.
8. Mengenal kepribadian diri dapat membantu menerima dengan ihlas segala kelebihan dan kekurangan diri sendiri

Aspek-aspek Kepribadian

Menurut Abin Syamsuddin (2003) aspek-aspek kepribadian mencakup :

1. Karakter yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
2. Temperamen yaitu disposisi reaktif seorang, atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.
3. Sikap; sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen.
4. Stabilitas emosi yaitu kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa
5. Responsibilitas (tanggung jawab) adalah kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Seperti mau menerima risiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari risiko yang dihadapi.
6. Sosiabilitas yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Seperti: sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

Unsur-Unsur Pembentuk Kepribadian

Menurut Koentjaraningrat, kepribadian seseorang bersifat unik dan tidak ada duanya. Unsur-unsur yang memengaruhi kepribadian seseorang itu adalah pengetahuan, perasaan, dan dorongan naluri.

- a. Pengetahuan
- b. Perasaan
- c. Dorongan Naluri

Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi

dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Faktor-faktor Kualitas Kerja

Walton (Nurtjahyan, 2001), menyatakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja organisasi meliputi:

- a. Imbalan yang didesain untuk proses dan hasilnya.
- b. Program-program keuntungan/tunjangan yang meliputi pensiun yang cukup kompetitif, asuransi kesehatan
- c. Lingkungan yang aman dan sehat.
- d. Jaminan kerja: kontinuitas pekerjaan sehingga pekerja terjamin masa depannya
- e. Struktur untuk identifikasi dan pemecahan masalah, baik teori atau model proses pelatihan dan pesertanya.
- f. Pertumbuhan dan perkembangannya
- g. Partisipasi dalam pemecahan masalah
- h. Integritas sosial
- i. Demokrasi ditempat kerja
- j. Ruang kehidupan total: yang merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan manusia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Dan Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subjek dan objek penelitian pada saat sekarang fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya.

Operasional Variabel

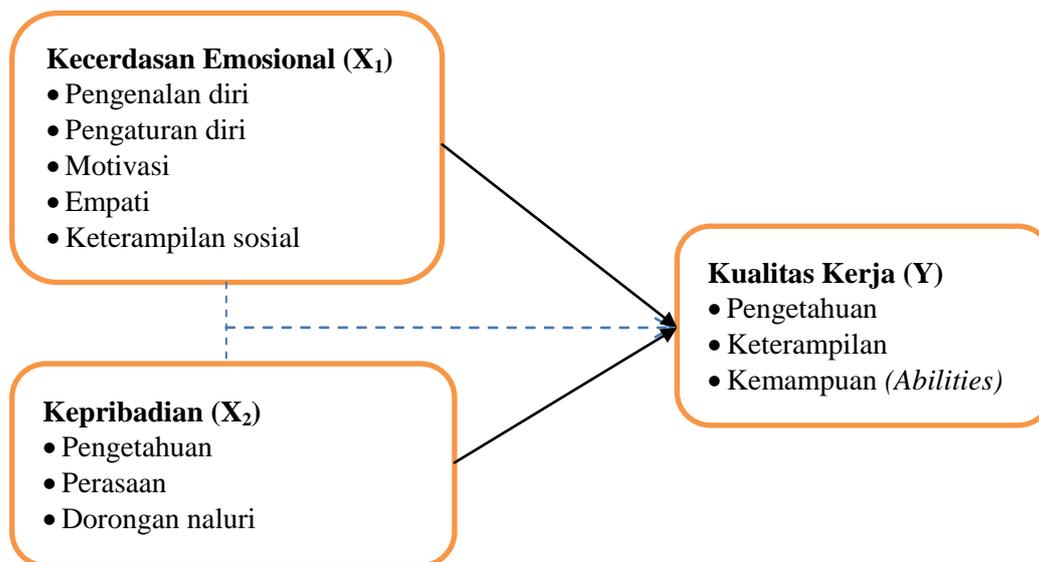
Untuk mempermudah melakukan pengukuran atas variabel-variabel

penelitian, berikut ini dilakukan variabel seperti yang terlihat pada tabel 1

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X ₁)	Kemampuan karyawan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi orang lain, Goleman (dalam Mutadin 2002:1)	- Pengenalan diri	Ordinal
		- Pengaturan diri	Ordinal
		- Motivasi	Ordinal
		- Empati	Ordinal
		- Keterampilan sosial	Ordinal
Kepribadian (X ₂)	Total cara-cara dimana seseorang karyawan bereaksi dan berinteraksi (Koentjaraningrat)	- Pengetahuan	Ordinal
		- Perasaan	Ordinal
		- Dorongan naluri	Ordinal
Kualitas Kerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seorang atau kelompokkaryawandalam melaksanakan tugas-tugasnya pada waktu tertentu (Matutina, 2001:205)	- Pengetahuan	Ordinal
		- Keterampilan	Ordinal
		- Kemampuan	Ordinal

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerang pemikiran yang diuraikan diatas, serta dari hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Kecerdasan emosional dan kepribadian secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang

H₂ : Variabel Kepribadian paling berpengaruh signifikan terhadap

kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang

Jenis Dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan dat primer. Data primer didapat dari hasil survey dengan menggunakan pedoman wawancara dan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian berbentuk

benda-benda, manusia maupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian.

Sesuai dengan ruang lingkup penelitian, populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang yang bekerja pada departemen operasional secara sensus sebanyak 34 orang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: kuesioner atau angket yang diberikan berisi daftar isian atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Gambaran yang nyata tentang ketepatan instrument yang dipilih, sebelum langkah operasional pengolahan data maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang arti atau isi sebenarnya yang dapat diukur.

Teknik Analisis Data

Masalah yang diuji dalam penelitian ini merupakan jaringan berbagai variabel yang memiliki hubungan kausal, maka untuk mendeteksi hubungan antar variabel tersebut digunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, tergantung pada signifikan atau tidaknya uji F. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat pengaruh signifikan, dengan kata lain hipotesis diterima. Sebaliknya bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ kesalahan 5% maka variabel bebas dan variabel terikat tersebut tidak

berpengaruh signifikan, dengan kata lain hipotesis ditolak

Uji t

Masing-masing koefisien korelasi yang dihasilkan perlu diuji dengan uji t untuk mengetahui signifikansi masing-masing korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel yang Diteliti Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan terhadap 34 orang karyawan PT. Sinar Alam Permai bagian operasional yang dijadikan sampel pada penelitian ini, sebagian besar karyawan yang menjadi responden adalah mereka yang memiliki jenjang pendidikan SMU/SMK sebanyak 52,94% diikuti oleh mereka yang memiliki pendidikan SLTP sebanyak 23,53% dan sisanya pendidikan SD sebanyak 23,53% angka tersebut menunjukkan bahwa tingkat mayoritas responden adalah SMU/STM.

Usia Responden

Usia responden, diketahui bahwa yang berusia 36-45 tahun adalah sebesar 85,29%, karyawan yang berusia 46-55 tahun adalah sebesar 11,77%, dan sisanya adalah karyawan yang berusia kurang atau sama dengan 35 tahun adalah sebesar 1,94%. Kondisi ini berhubungan dengan tingkat kecerdasan emosional dan kepribadian karyawan dalam bekerja.

Kesimpulan Penelitian Deskriptif

Dari penjabaran penelitian secara deskriptif di atas bahwa variabel kecerdasan emosional baik dan kepribadian juga baik, dengan kecerdasan emosional dan kepribadian yang baik menghasilkan pengaruh yang baik terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai Bagian Operasioanal

kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kualitas kerja pegawai bagian operasional PT. Sinar Alam Permai Palembang. Setelah dilakukan pengolahan data maka didapat tabel regresi linear sebagai berikut:

Analisa Regresi Linear

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

Tabel 2. Hasil Analisa Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.200	4.421		1.239	.225
	Kecerdasan Emosional	.289	.065	.464	4.421	.000
	Kepribadian	.626	.120	.548	5.223	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada PT. Sinar Alam Permai Palembang dari hasil *output* SPSS yang ditunjukkan oleh tabel 2 diketahui persamaan regresi ganda yaitu:

$$Y = 10,980 + 0,313X_1 + 0,577X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai 10,980 merupakan konstanta atau nilai variabel Y jika nilai X₁ dan X₂ dan 0. Nilai 0,313 merupakan nilai beta variabel kecerdsan emosional (X₁). Dengan kata lain perubahan X₁ sebesar satuan-satuan akan meningkatkan Y (kualitas kerja karyawan) sebesar 0,313 dengan asumsi jika nilai X₂ konstan (tetap). Begitu juga sebaliknya nilai Y akan berubah sebesar 0.577 nilai X₂ meningkat sebesar satu-satuan dengan anggapan X₁ dianggap konstan.

Analisa Korelasi

Analisa Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Sinar Alam Permai Palembang. Setelah dilakukan pengolahan data maka didapat tabel kolerasi sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Korelasi

		Correlations		
		Kecerdasan Emosional	Kepribadian	Kualitas Kerja
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.378	.671**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000
	N	34	34	34
Kepribadian	Pearson Correlation	.378	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.027		.000
	N	34	34	34
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	.671**	.723**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	34	34	34

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

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

Tabel 3 menunjukkan korelasi variabel kepribadian dan kinerja karyawan 0.716 atau 71.6% sedangkan variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan sebesar 0.724 atau 72.4% lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibanding dengan variabel kepribadian. Hal ini dapat dilihat dari korelasi antara kualitas kerja dengan kecerdasan emosional lebih besar dibanding dengan kualitas kerja dengan kepribadian.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi gunanya untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai

suatu variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen.

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

Analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi ganda. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan kepribadian (X_2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Perhitungan variabel yang diteliti tersebut menggunakan perhitungan program SPSS 15.0 for windows.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.689	.721

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil output diatas, diperoleh koefisien korelasi berganda variabel kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai ditunjukkan pada simbol r yaitu sebesar 0.866. Berarti kedua variabel, yaitu kecerdasan emosional dan kepribadian secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan positif.

Nilai koefisien determinasi disimbolkan oleh R^2 adalah 0,750 atau 75,0%, artinya variabel kecerdasan emosional dan kepribadian menjelaskan perubahan tingkat kualitas kerja karyawan

sebesar 75,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti : Variabel pelatihan dan konvensasi.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Untuk menerima atau menolak, harus lebih dulu ditentukan aturan main (*decision rule*). Dengan adanya ketentuan ini maka akan diketahui nilai kritis untuk pedoman menerima atau menolak hipotesis. Pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis didasarkan pada ketentuan dibawah ini.

Tabel 5. Kriteria Pengambilan Keputusan pada Uji t

No	Keputusan	Kesimpulan
1.	Terima H_0 , Jika $\text{sig} > 0.05$	Variabel X_1 tidak berpengaruh nyata terhadap Y pada taraf nyata 5%
	Tolak H_0 , jika $\text{sig} < 0.05$	Variabel X_1 berpengaruh nyata terhadap Y pada taraf nyata 5%

2.	Terima Ho, Jika sig >0.05	Variabel X ₂ tidak berpengaruh nyata terhadap Y pada taraf nyata 5%
	Tolak Ho, jika sig <0.05	Variabel X ₂ berpengaruh nyata terhadap Y pada taraf nyata 5%

Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.
Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.200	4.421		1.239	.225
	Kecerdasan Emosional	.289	.065	.464	4.421	.000
	Kepribadian	.626	.120	.548	5.223	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Hipotesis 1 (H₁) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang pada departemen operasional. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Uji t (uji parsial) untuk variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

Untuk Uji Hipotesis pengaruh X₁ terhadap Y diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik dengan t_{hitung} (4.421) dan sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh nyata terhadap variabel kualitas kerja karyawan pada bagian operasional pada taraf nyata 5%.

Oleh karena itu diambil keputusannya adalah tolak Ho dan terima H₁.

2. Uji t (uji parsial) untuk variabel Kepribadian (X₂)

Uji Hipotesis untuk mengetahui pengaruh X₂ terhadap Y, diperoleh t_{hitung} (5.223) dan sig. Sebesar 0.000. yang lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah ditolak Ho dan diterima H₁ yang berarti variabel kepribadian berpengaruh nyata terhadap variabel kualitas kerja karyawan pada bagian operasional pada taraf nyata 5%

Hasil uji F (Simultan/Serempak)

Adapun tabel di bawah ini akan menyajikan hasil uji ANNOVA seperti dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.958	2	19.479	37.506	.000 ^a
	Residual	16.100	31	.519		
	Total	55.059	33			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Menurut Sugiyono (2004:183) koefien korelasi antara 0,90 - 1.00 menunjukkan hubungan antar variabel termasuk sangat tinggi atau sangat kuat. Sementara untuk uji

F berdasarkan tabel Anova diperoleh F_{hitung} sebesar 37.506 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara

bersama-sama (simultan) kedua variabel, kecerdasan emosional dan kepribadian yang merupakan variabel bebas sangat signifikan untuk memprediksikan setiap perubahan variabel kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang sebagai variabel terikat.

Hasil Penelitian Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat diketahui bahwa yang lebih dominan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang adalah variabel Kepribadian. Sedangkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan berada di bawahnya. Hal ini di tunjukan oleh nilai t_{hitung} variabel kepribadian lebih besar dari pada t_{hitung} variabel kecerdasan emosional. Diharapkan ada peningkatan dalam kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang tersebut. Karyawan diharapkan dapat menunjukkan profesionalisme dalam bekerja, salah satunya adalah memperlihatkan kreativitas yang tinggi dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

Analisis Kualitatif

Meningkatkan kecerdasan emosional merupakan suatu kegiatan dari perusahaan yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan kecerdasan emosional dan kepribadian karyawan memiliki

pengaruh yang positif terhadap tingkat kualitas kerja karyawan. Artinya bahwa setelah dilakukan pembinaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan kepribadian karyawan dapat memberikan kontribusi kepada kualitas kerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan pembinaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan kepribadian akan semakin dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang.

2. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang adalah variabel kepribadian (X_2)

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan tempat dilakukannya penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pembinaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pada PT. Sinar Alam Permai Palembang telah berjalan dengan efektif, oleh karena itu program harus tetap dipertahankan. Program pembinaan tersebut sebaiknya disusun berdasarkan penilaian kebutuhan, analisis lingkungan organisasi dan analisa terhadap pengetahuan, skill dan pengetahuan karyawan untuk mengidentifikasi kesenjangan yang ada. Pembinaan kecerdasan emosional dilaksanakan berdasarkan fasilitas dan proses pembelajaran yang diarahkan untuk memperbaiki skill dan kemampuan karyawan, serta dilakukan evaluasi terhadap hasil pembinaan yang telah dilakukan. Meskipun secara umum pelaksanaan pembinaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dapat dikatakan sudah efektif, tetapi indikator untuk sarana dan prasarana masih dirasakan kurang. Untuk itu perlu diperhatikan dan ditingkatkan fasilitas alat-alat dan tempat yang dapat

- mempelancar kegiatan pembinaan yang diadakan.
2. Dalam pelaksanaan pembinaan kecerdasan emosional dan kepribadian sebaiknya para instruktur sering memberikan atau menyisipkan kalimat-kalimat atau ajakan-ajakan yang mengandung semangat sehingga dapat menimbulkan semangat kegairahan kerja dan motivasi kerja meningkat setelah mengikuti pembinaan.
 3. Kepribadian karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang termasuk baik. Pemberian bimbingan terhadap karyawan perlu dipertahankan. Untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja para karyawan perlu diperhatikan pemberian motivasi secara terus-menerus agar terjaga kualitas kerja karyawan yang tinggi. Yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan yaitu berkenaan dengan indikator mengeluarkan pendapat. Dalam hal ini perusahaan harus lebih terbuka untuk menerima setiap saran dan pendapat dari para karyawan agar karyawan merasa lebih dihargai dan diakui oleh perusahaan.
 4. Kualitas kerja karyawan PT. Sinar Alam Permai Palembang sudah baik, untuk itu perlu tetap dijaga dan dipertahankan. Tetapi perlu diperhatikan pada indikator keandalan, yaitu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Dalam hal ini atasan harus selalu memberikan motivasi dengan cara pendekatan secara personal dan menjaga motivasi kerja karyawan agar selalu bersemangat dalam situasi

dan kondisi apapun sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

5. Penelitian ini belum dianalisa secara mendalam mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan maupun indikator-indikator lain yang terdapat dalam variabel yang penulis teliti sehingga untuk masa yang akan datang masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Rosda.
- Cooper, Sawaf. 2003. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Salemba Empat
- Goleman. 2001. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Salemba Empat
- Lopez, & Snyder, C.R. 2003. *Positive Psychological Assessment a Handbook of Models & measures*. Washington. DC : APA
- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Mu'tadin, Z. 2002. *Kemandirian sebagai Kebutuhan Psikologis Remaja*. *Internet*. <http://www.e-psikologi.com/remaja.050602>
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta