

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Program Studi Manajemen



SHELLY ZESHIKA

NPM:1305160817

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Produktivitas kerja adalah keinginan untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya faktor kecerdasan emosional dan semangat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan dengan sampel jenuh sebanyak 39 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (*Questioner*) yang diuji validitas dan reliabilitas dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan dengan nilai $t_{hitung} 7.465 > t_{tabel} 2,026$ dan ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan, nilai $t_{hitung} 4.575 > t_{tabel} 2.026$. Hasil uji F ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan dengan nilai $F_{hitung} 169.974 > F_{tabel} 3,26$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,904 atau 90,4% kontribusi kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, sedangkan sisanya 9,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja & Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Tidak lupa shalawat dan salam penulis hadiahkan junjungan besar kepada Rasulullah SAW yang menjadi suri tauladan bagi kita semua yang telah membawa kita dari zaman yang gelap ke zaman yang terang benderang seperti saat ini, semoga penulis serta pembacanya selalu mendapatkan syafa'atnya dan ilmu yang dimiliki dapat membawa berkah dunia akhirat. Proposal ini disusun guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak atas bimbingan dan dorongan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi perbaikan yang akan penulis lakukan dimasa yang akan datang.

Dalam penyusunan proposal ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

1. Ayahanda Misnan Suryanto dan ibunda Suriana yang tak pernah letih memberikan semangat dukungan, motivasi, moral, materil dan selalu mendoakan yang terbaik sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdyah.
4. Bapak Januri, SE M.Si selaku WakilDekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdyah.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Raihanah Daulay SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu tulus ikhlas membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
9. Para dosendan staff di lingkungan program studimanajemen yang telah memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Segenap pihak lingkungan PT Perkebunan nusantara IV Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian pada instansi tersebut.
11. Buat adik tersayang Willy Ria Vionita, dan abang tercinta M.Elvia Rosyadi yang telah mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
12. Seluruh teman-temanstambuk'13 Manajemen serta teman-teman kelas 7C Manajemen siang yang selalu memberikan dorongan, dukungan dan menghiburku selama dibangku kuliah.
13. Terima kasih juga buat Sahabatku Nurmala, Tri Hardianti, Annisa Putri, Syasha Indah Novliyanti dan buat anak DR.DEJAVU yang sangat berpengaruh bagi penulis.
14. Temen sekontrakan Feliza Zelmira Mrp, Lili Khairani, Puput Purnama Sari, Ayusafitri yang telah menghibur dan mendukung selama penulis menyelesaikan skripsi ini dikontrakan.

Akhirnya dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga proposal dapat bermanfaat bagi kita semua dan Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua Amin...Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Januari 2017

SHELLY ZESHIKA
1305160817

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
A. Uraian Teori	7
1. Produktivitas kerja	7
2. Kecerdasan emosional	10
3. Semangat kerja	14
B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisa Data	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil penelitian	37
B. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan sumber daya manusia saat ini di dorong oleh kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi , dan tuntutan daya saing dalam memproduksi barang dan jasa. Pengelolaan Sumber daya manusia ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen Sumber daya Manusia merupakan rancangan system formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan kemampuan manusia secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan atau badan usaha pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin, dari hasil proses produksinya. Produktivitas kerja akan benar dapat tercapai secara maksimal apabila semua tenaga kerjanya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan suatu kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam usahanya menggerakkan dan mengarahkan serta mengawasi tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan perusahaan. Pentingnya memperhatikan produktivitas kerja karyawan sebab produktivitas perusahaan terletak di tangan karyawan pelaksana pekerjaan di perusahaan sebagai pengendalinya.

Produktivitas kerja adalah merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada (Tohardi, 2002. Hal 100). Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya faktor yang ada pada diri individu, diantaranya semangat kerja dan faktor yang diluar individu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu faktor kecerdasan emosional

(*Emotional Intelligent*). Kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja (Patton, 2011 hal. 3)

Dari uraian tersebut terdapat faktor kecerdasan emosional yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dimana dengan menggunakan kecerdasan emosional maka karyawan akan cenderung menilai dirinya positif, merasa selalu memiliki potensi dan selalu mengatasi stress saat bekerja sehingga produktivitas karyawan tidak menurun.

Kecerdasan emosional dibutuhkan dalam menunjang produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat membangun hubungan dalam suatu organisasi. Karyawan yang sukses dalam berinteraksi dan berkarir adalah orang yang bagus dalam mengendalikan emosi dan semangat dalam bekerja. Kecerdasan emosional juga dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan karena jika kecerdasan emosional seorang karyawan yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang di hadapinya dan akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan.

Selain kecerdasan emosional, yang juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan faktor penting dalam kehidupan manusia, dengan semangat kerja, berbagai aktifitas akan bisa di lakukan baik semangat kerja antar individu, kelompok, atau organisasi. Semangat kerja yang di terapkan dalam diri dengan baik merupakan suatu hal penting untuk memulai pekerjaan guna memenuhi secara tepat dan efektif penyampaian suatu pesan.

Semangat kerja merupakan sesuatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan menurut (Jackson dan Schuler 2001 , hal. 71)

Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan tentu mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, akan tetapi juga hal-hal yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang semua kesinambungan pekerjaan dan kariernya. tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat merasa rajin untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Sebaliknya, semangat kerja yang buruk dan tidak efektif dapat menimbulkan dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi seperti konflik antar pribadi maupun antar kelompok dalam tubuh organisasi karyawan. Semakin efektif semangat kerja yang di tanamkan dalam diri seorang, maka akan semakin produktif pula perilaku mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Hal inilah yang membuat semangat kerja berpengaruh pada perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan yang di teliti pada saat ini perlu memperhatikan masalah produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan tersebut dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan semangat kerja karyawan. Permasalahan yang di hadapi karyawan mengenai kecerdasan emosional dimana beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan harus di selesaikan tepat waktu yang membuat karyawan dalam keadaan sulit yang dapat menimbulkan suasana

kerja menjadi jenuh dan kurang semangat. Suasana yang tidak kondusif berdampak pada karyawan dan kurang mampu mengelola emosinya. Hal ini terlihat adanya beberapa karyawan yang menunda melanjutkan pekerjaan setelah melakukan ibadah seperti duduk santai dan berbicara dengan sesama karyawan. Dengan terindikasinya karyawan yang kurang mampu mengelola emosinya dan semangat kerja yang kurang terjalin dengan baik antara atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan menyebabkan produktivitas karyawan menjadi lambat. Jika organisasi dapat menerapkan kecerdasan emosional dan semangat kerja yang baik bagi semua karyawan, maka organisasi menjadi efektif dan produktivitas karyawan juga meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dibahas yaitu :

1. Beban pekerjaan yang diberikan harus dapat diselesaikan tepat waktu berdampak pada semangat kerja.
2. Adanya beberapa karyawan semangat kerja berkurang pada saat setelah jam istirahat siang.
3. Suasana kerja yang kurang kondusif berdampak pada kecerdasan emosional pada karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang akan di bahas, maka dalam penyusunan penelitian ini hanya membatasi masalah kecerdasan emosional dan semangat kerja yang berhubungan dengan produktivitas karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bagian SDM.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di urai diatas, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan di antara lain:

a. Manfaat teoritis

Dapat memperkaya konsep teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberi masukan yang berarti bagi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya, khususnya melalui perspektif kecerdasan emosional dan semangat kerja.

c. Manfaat bagi peneliti lain

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Toritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas ialah ukuran efesiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Adapun pendapat dari beberapa ahli tentang produktivitas. Menurut Tohardi (2002, hal 100), menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari lebih baik dari pada hari ini.

Hidayat (2003, hal 100), menyatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat esok lebih baik dari hari ini.

Kusnendi (2003, hal 84), menyatakan dengan demikian konsep produktivitas kerja dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan dan keluaran. Istilah produktivitas sering kacau

dengan istilah produksi. Banyak orang berpendapat semakin banyak produksinya maka semakin besar produktivitasnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2003 hal, 104-105), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja di perlukan bukan saja sebagai pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

Adapun Siagian menyatakan, (2003, hal 103-104), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu :

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan semangat kerja.

- 2) Faktor yang di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

c. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal 104-105), untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Adapun penjelasan dari indikator tersebut yaitu ;

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. Sebab semakin kuat tatangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendirinya.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Kecerdasan emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengontrol emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berpikir dan bertindak. Menurut Patton (2011, hal 3) kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Menurut Goleman dalam Triatna dan Charisma (2008, hal 18) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan

orang lain. Sedangkan menurut Mayer dan Salovey dalam Rowley dan Jackson (2012, hal 85) kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk merasakan emosi, memahami informasi yang didapat dari emosi tersebut dan mengelolanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah mengenai bagaimana seseorang mengetahui apa yang dirasakan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk bisa melakukan tugas tugas dengan baik sehingga akan mampu menjalin hubungan lebih baik dengan pihak lain.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Menurut Goleman (2015, hal 267) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu, yaitu :

1) Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat penting karena orang tua adalah subjek pertama yang perilakunya diidentifikasi, yang pada akhirnya menjadi bagian dari kepribaian anak masih bayi dengan contoh contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak dikemudian hari. Sebagai contoh : kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian dan sebagainya. Hal ini akan menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

2) Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu diluar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Perkembangan kecerdasan emosional dapat di tingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Untuk mengukur kecerdasan emosional seorang karyawan, maka di perlukan indikator yang di jelaskan oleh beberapa ahli. Menurut Goleman (2015, hal 56) indikator kecerdasan terdiri dari :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Pengaturan diri
- 3) Memotivasi diri sendiri
- 4) Mengenali emosi orang lain
- 5) Membina hubungan dengan orang lain

Adapun penjelasan dari indikator tersebut yaitu ;

- 1) Kesadaran diri

Kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Kemampuan mengenali emosi dibimbing oleh dua kemampuan, yaitu kemampuan menyadari apa yang dipikirkan dan mengenali apa yang dirasakan. Inti dari mengenali emosi diri adalah mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi atau timbul. Mengenali emosi diri sama dengan kesadaran diri, yaitu mengetahui apa yang di rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk menganbil keputusan diri sendiri, memiliki acuan yang realistis atas kemampuan diri dan memiliki

kepercayaan diri yang kuat. Penggunaan istilah kesadaran diri mengacu pada perhatian seseorang yang introspektif dan bercemin pada diri akan pengalamannya.

2) Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah mengelola emosi berarti kemampuan dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, kecakapan mengelola emosi ini merupakan kecakapan yang tergantung pada kesadaran diri, yang meliputi kemampuan menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan. Orang yang memiliki kecakapan ini mampu bangkit kembali sedangkan orang yang kemampuannya dibidang ini buruk, maka akan terus bertarung melawan perasaannya.

3) Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri merupakan kemampuan untuk menata emosi. Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuannya dalam kaitannya untuk memberi perhatian, memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri dan berkereasi memotivasi diri juga bisa di artikan menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, serta bertahan untuk menghadapi kegagalan dan frustrasi. Orang memiliki kecakapan ini tidak tecampak dalam suatu kegagalan dan mudah puas dalam pekerjaannya. Melainkan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, kendali diri atau menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati menjadi landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Selain itu memotivasi adalah kunci keberhasilan dan merupakan alat yang penting saat mencoba mengatasi berbagai halangan. Selain memotivasi diri sendiri, tetapi juga

memotivasi orang lain, menggerakkan dan mendorong orang lain untuk bekerja lebih giat sehingga dapat mencapai sasaran.

4) Mengenal emosi orang lain

Mengenal emosi orang lain disebut juga empati. Merupakan kemampuan untuk mengenal orang lain atau peduli. Orang yang empati lebih mampu untuk menangkap sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan dan dikehendaki orang lain. Empati juga mencakup kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai watak orang lain.

5) Membina hubungan dengan orang lain

Membina hubungan berarti kecakapan untuk berinteraksi dengan orang lain, kemampuan untuk menjalin hubungan dan bagaimana seseorang menempatkan dirinya dalam suatu kelompok. Kemampuan untuk mengungkapkan diri dan perasaan merupakan dasar dalam kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

3. Semangat kerja

a. Pengertian semangat kerja

Semangat kerja ialah menggambarkan perasaan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan dari atasannya. Semangat atau tidaknya karyawan sangat berpengaruh pada hasil pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2010, hal 76), menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya.

Anwar (2002, hal 180), menyatakan bahwa semangat kerja merupakan suatu gambaran atau perasaan yang agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Sedangkan menurut Moekijat (2010, hal 131) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota-anggota suatu kelompok masyarakat, atau perkumpulan.

Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi. Apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang/tenteram, maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai mengandung semangat kerja rendah.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Setiap pegawai membutuhkan semangat kerja dalam melaksanakan aktivitasnya di suatu instansi. Dengan adanya semangat kerja maka, prestasi kerja pegawai juga akan meningkat sehingga menghasilkan produktivitas yang sempurna. Menurut Nitisemito (1996, hal 165), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- 1) Kepuasan dalam bekerja merupakan syarat untuk lebih maju
- 2) Pimpinan yang langsung menghargai pegawai sebagai manusia dan menganggap bahwa pekerjaan itu adalah penting
- 3) Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis
- 4) Adanya jaminan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 5) Adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan kolega-kolega lain dan mereka merasa berada dalam lingkungannya

- 6) Adanya perhatian-perhatian instansi memakmurkan dan memajukan pegawainya
- 7) Adanya rasa kebanggaan terhadap instansi baik pada jenis prosedur kerja maupun statusnya dalam masyarakat.

Sedangkan Zainun (2001, hal 90) mengemukakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja, yaitu:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai
- 2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaan
- 3) Terdapatnya suasana iklim yang bersahabat
- 4) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya
- 5) Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi
- 6) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan material yang memadai
- 7) Adanya ketenangan jiwa, kepastian perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir

Menurut Nitisemito (1996, hal 161) indikasi tinggi atau rendahnya semangat kerja adalah :

- 1) Meningkatnya produktivitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang naik atau turun
- 3) Tingkat kerusakan tinggi atau rendah
- 4) Labour turn over (tingkat perpindahan) yang rendah
- 5) Tuntutan yang berkurang

Moekijat (1993, hal 141), mengatakan bahwa tanda semangat kerja yang negative atau rendah ialah:

- 1) Kekurangan perhatian
- 2) Kelelahan
- 3) Keadaan yang membosankan
- 4) Perpindahan tenaga kerja
- 5) Keluhan
- 6) Pemogokan
- 7) Tingkat ketidak hadiran yang sangat tinggi
- 8) Masalah disiplin
- 9) Pengurangan jumlah yang dihasilkan

c. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tingkat tinggi rendahnya semangat kerja. Maier (1999, hal 180) seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan memiliki semangat berkelompok.

Menurut Maier (1999,hal 184) ada empat indikator yang menunjukkan seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu:

- 1) Kegairahan
- 2) Kekuatan untuk melawan frustrasi
- 3) Kualitas untuk bertahan
- 4) Semangat kelompok

Adapun penjelasan dari beberapa indikator tersebut yaitu;

1) Kegairahan

Seseorang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh pegawai adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah kerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya

untuk bekerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

2) Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi

Adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

3) Kualitas Untuk Bertahan

Aspek ini tidak langsung meyakinkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji maupun insentif yang tinggi yang diberikan instansi maupun meningkatkan semangat kerja pegawai, dan berfikir panjang jika ingin keluar dari instansi. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan instansi mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

4) Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka pegawai akan saling bekerja sama, tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya

kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain dapat mencapai tujuan bersama, lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara pegawai dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi pegawai itu sendiri.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dengan memahami dan mengontrol emosi dalam bekerja, dapat mengatur suasana hati, dan memahami perasaan orang lain dan memotivasi diri sendiri terhadap pekerjaan yang dilakukan. Apabila kecerdasan emosional seorang karyawan tinggi, maka akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan.

Di tahun yang modern ini angkatan kerja diisi oleh “pekerja pintar”, yaitu orang yang produktivitasnya ditandai dengan bertambahnya nilai pada informasi sesuai jabatan dan tugas yang dilaksanakan. Dalam risetnya Daniel Goleman memiliki kurang lebih lima ribu perusahaan yang tersebar diseluruh dunia, Daniel mendapatkan gambaran ketrampilan yang dimiliki para bintang disegala bidang, yang membuat mereka berbeda dengan yang lainnya. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengolah, mengenali dan mengekspresikan dengan tepat, sedangkan produktivitas adalah kemampuan memaksimalkan kinerja yang dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang optimal. Dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional sangat mendukung untuk menghasilkan produktivitas yang baik. Berikut adanya pengaruh yang signifikan antara variable bebas yaitu

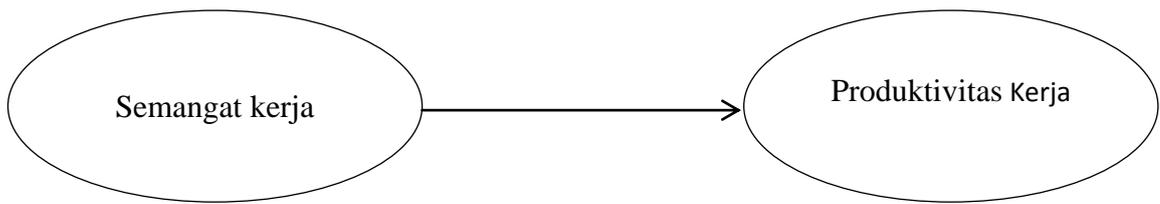
kecerdasan emosional (X1) dengan variable terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).



Gambar II.1 : Hubungan Kecerdasan emosional Terhadap Produktivitas Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

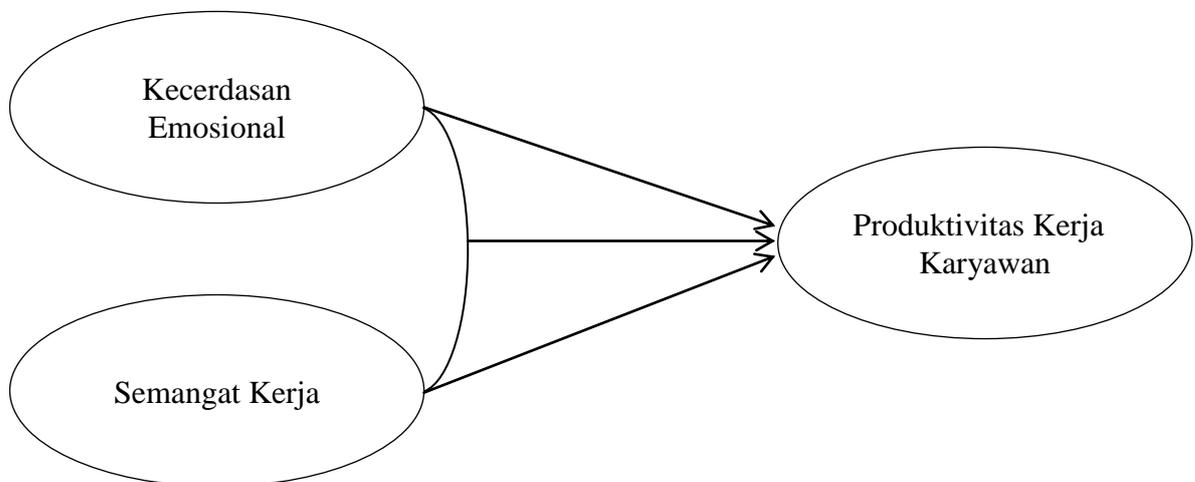
Adapun faktor semangat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika adanya kerjasama antar pegawai dengan baik dan membangun semangat kerja yang dapat membangkitkan suasana kerja yang baik maka akan tercapainya semangat kerja antara karyawan dengan pimpinan. Mardjan Dunggio (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan semangat yang baik akan mendorong pegawai lebih giat bekerja dan menghasilkan kerja yang baik sehingga akan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Hasibuan (2004, hal 94), menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.



Gambar II.2 : Hubungan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Paradigma Penelitian

3. Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil diatas maka saling ada hubungan kecerdasan emosional terhadap produktivitas dan hubungan semangat kerja terhadap produktivitas. Maka terbentuklah kerangka konseptualnya hubungan kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan asosiatif. Menurut Ginting (2008, hal 55-57) dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun kelapangan, analisa, data dan kesimpulan atau sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih. Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang di klasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai bentuk untuk mengukur atau mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka di perlukan defenisi lebih spesifik yaitu :

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang (Hidayat, 2003. Hal 100). Adapun indicator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel. III-1 Indikator Produktivitas kerja karyawan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Semangat kerja
3	Meningkatkan hasil yang dicapai
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Sumber : Edy Sutrisno (2009 hal, 104-105)

2. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk membangkitkan dan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak. Kecerdasan emosional adalah berkaitan dengan pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategi, komunikasi yang terbuka dan jujur, bekerjasama dan saling mempercayai, membangun loyalitas, kreativitas dan inovasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. III-2 Indikator Kecerdasan emosional

No	Indikator
1	Kesadaran diri
2	Pengaturan diri
3	Memotivasi diri sendiri
4	Mengenali emosi orang lain
5	Membina hubungan dengan orang lain

Sumber : Goleman (2015, hal 56)

3. Indikator Semangat Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2010, hal 76), menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar juliandi dan irfan (2013, hal 50) Populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Berdasarkan pernyataan di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan pada bagian SDM yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri atas sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan. Menurut sugiyono (2012, hal 116) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian SDM di PT. Perkebunan IV sebanyak 39 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket (Questioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data ini menggunakan *skala*

Likert yang berbentuk checklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III-4
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal 87)

Sebelum instrument penelitian digunakan, maka terlebih dahulu diadakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan adalah (kuesioner) (Sugiyono 2012, hal 109). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi dari variabel penelitian dengan nilai tabel. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi *Product Moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i^2$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y_i^2$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05)

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil yang telah di sebarakan di bagian SDM PT. Perkekebunan Nusantara IV Kota Medan adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Tabel III-5

Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item Pernyataan	R-hitung	R - Tabel	Keterangan
1	0,656	0,316	Valid
2	0,633	0,316	Valid
3	0,591	0,316	Valid
4	0,572	0,316	Valid
5	0,629	0,316	Valid
6	0,761	0,316	Valid
7	0,802	0,316	Valid
8	0,509	0,316	Valid
9	0,773	0,316	Valid
10	0,601	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan menunjukkan instrument valid untuk selanjutnya digunakan pada pengujian/penelitian berikutnya.

2) Uji Validitas Semangat Kerja

Tabel III-6

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Item Pernyataan	R-hitung	R - Tabel	Keterangan
1	0,929	0,316	Valid
2	0,879	0,316	Valid
3	0,726	0,316	Valid
4	0,815	0,316	Valid
5	0,932	0,316	Valid
6	0,834	0,316	Valid
7	0,894	0,316	Valid
8	0,946	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan menunjukkan instrument valid untuk selanjutnya digunakan pada penelitian berikutnya.

3) Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel III-7

Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja

Item Pernyataan	R-hitung	R - Tabel	Keterangan
1	0,838	0,316	Valid
2	0,869	0,316	Valid
3	0,866	0,316	Valid
4	0,484	0,316	Valid
5	0,718	0,316	Valid
6	0,541	0,316	Valid
7	0,865	0,316	Valid
8	0,893	0,316	Valid
9	0,660	0,316	Valid
10	0,818	0,316	Valid
11	0,438	0,316	Valid
12	0,634	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan menunjukkan instrument valid untuk selanjutnya digunakan pada pengujian/penelitian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Juliandi dan irfan (2013, hal 83), menyatakan tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat kehandalan keterpercayaan instrument penelitian. Selanjutnya juliandi dan Irfan (2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* > 0,6 ,maka instrument memiliki reliabilitas yang baik, namun sebaliknya. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

$$r_n \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_n : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah varian butir

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III – 8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kecerdasan Emosional	0,845 > 0,6	Reliabel
Semangat kerja	0,953 > 0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,912 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

2. Wawancara

Merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak organisasi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dan asosiatif. Yakni, merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah di peroleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, diinterpretasikan secara objektif sehingga di peroleh gambaran tentang masalah yang di hadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

1. Regresi Linear berganda

Menurut Sugiyono (2012, hal 277) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut : $Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$

Keterangan :

Y = Produktivitas

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien Regrasi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Semangat Kerja

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang di pakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variable bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi dengan patokan *VIF* (*variance inflasi factor*) dan koefisien korelasi antara variable bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai *VIF* disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika koefisien antara variable bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitan

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitan. Sebaiknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitan. Ada tidaknya heterokedastisitan dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik titik yang membentuk seperti pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitan.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitan atau homoskedastisitan.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang dapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu :

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel independen. (Sugiyono, 2012 hal 250). Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2008, hal. 250)

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : banyaknya pasangan rank

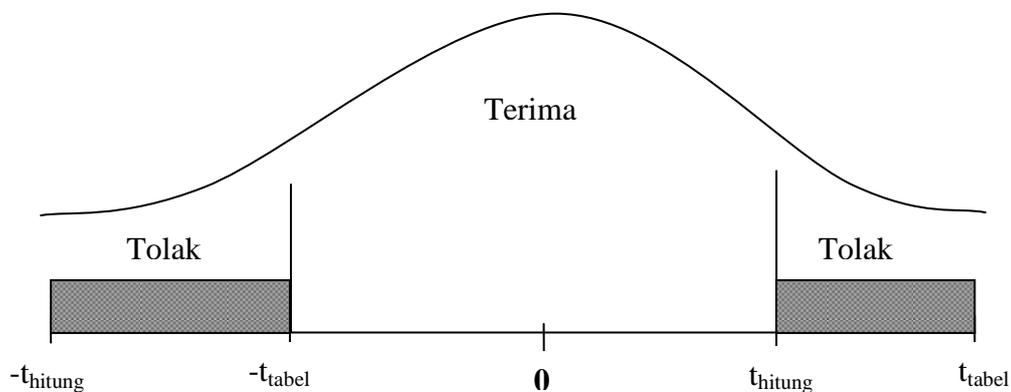
Dengan ketentuan :

- 1) $H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_0 : r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1

Sumber : Data Diolah (2017)

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Sugiyono 2012, hal 257). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

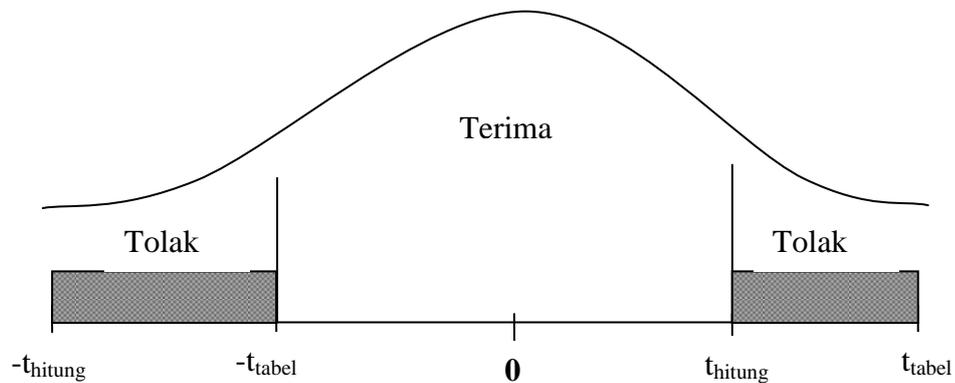
R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

Ketentuan Pengujian :

H_0 = Tidak ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

H_a = Ada Pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Gambar III.2

Sumber : Data diolah (2017)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2012, hal 264) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi 50 variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional (X1), 8 pernyataan untuk variabel semangat kerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 39 orang karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kecerdasan emosional (X1), variabel semangat kerja (X2), dan variabel produktivitas (Y).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat sebagai berikut ini:

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	66.7	66.7	66.7
Perempuan	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas , dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 26 orang (66.7%), sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 13 orang (33.3%). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dari total keseluruhan.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	13	33.3	33.3	33.3
31-49	22	56.4	56.4	89.7
>50	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 31-49 tahun yaitu 22 orang (56.4%), responden yang berusia 20-30 tahun yaitu 13 orang (33.3%), responden yang berusia 50 tahun keatas yaitu 4 orang (10.3%)

Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah usia 31-49 tahun yaitu 22 orang (56.4%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-4

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP-SMA	11	28.2	28.2	28.2
	D1-D3	10	25.6	25.6	53.8
	S1-S2	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan S1-S2 yaitu 18 orang (46.2%), responden yang berpendidikan SMP-SMA 11 orang (28.2%), responden yang berpendidikan D1-D3 yaitu 10 orang (25.6%). Dengan demikian, mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang berpendidikan S1-S2 18 orang (46.2%).

3. Analisa Variabel Penelitian

a. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusanatara IV Medan bagian SDM diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15.4%	9	23.1%	15	38.5%	7	17.9%	2	5.1%	39	100
2	8	20.5%	8	20.5%	16	41%	5	12.8%	2	5.1%	39	100
3	6	15.4%	15	38.5%	11	28.2%	5	12.8%	2	5.1%	39	100
4	6	15.4%	13	33.3%	7	17.9%	8	20.5%	5	12.8%	39	100
5	8	20.5%	11	28.2%	10	25.6%	6	15.4%	4	10.3%	39	100
6	7	17.9%	13	33.3%	6	15.4%	9	23.1%	4	10.3%	39	100
7	10	23.1%	10	25.6%	13	33.3%	4	10.3%	2	5.1%	39	100
8	9	23.1%	12	30.8%	11	28.2%	5	12.8%	2	5.1%	39	100
9	7	17.9%	16	41%	4	10.3%	7	17.9%	5	12.8%	39	100
10	9	23.1%	11	28.2%	10	25.6%	7	17.9%	2	5.1%	39	100
11	7	17.9%	21	53.8%	6	15.4%	3	7.7%	2	5.1%	39	100
12	8	20.5%	9	23.1%	13	33.3%	5	12.8%	4	10.3%	39	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas, mayoritas memilih kurang setuju yaitu 38.5% (15 orang).
- 2) Jawaban responden tentang bidang kerja saya sesuai ketrampilan yang dimiliki, mayoritas memilih kurang setuju 41% (16 orang).
- 3) Jawaban responden tentang saya memiliki semangat kerja yang tinggi, mayoritas memilih setuju 38.5% (15 orang).
- 4) Jawaban responden tentang setiap hari hasil kerja saya semakin meningkat, mayoritas memilih setuju 33.3% (13 orang).
- 5) Jawaban responden tentang saya berusaha untuk dapat mencapai target kerja, mayoritas memilih setuju 28.2% (11 orang).
- 6) Jawaban responden tentang setiap pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat bagi perusahaan, mayoritas memilih setuju 33.3% (13 orang).

- 7) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri, mayoritas memilih kurang setuju 33.3% (13 orang).
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menghadapi tantangan, mayoritas memilih setuju 30.8% (12 orang).
- 9) Jawaban responden tentang saya memberikan kualitas kerja yang baik, mayoritas memilih setuju 41% (16 orang).
- 10) Jawaban responden tentang setiap waktu kualitas kerja saya meningkat, mayoritas memilih setuju 28.2% (11 orang).
- 11) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas memilih setuju 53.8% (21 orang).
- 12) Jawaban responden tentang tingkat kesalahan yang saya lakukan sangat kecil, mayoritas memilih kurang setuju 33.3% (13 orang).

Dari jawaban responden diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju untuk meningkatkan produktivitas dengan kemampuan yang dimiliki dan hanya sebagian kecil yang menjawab kurang setuju sebab adanya kendala kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap karyawan tidak sama.

b. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV pada bagian SDM kota Medan diperoleh nilai-nilai Frekuensi jawaban responden tentang variabel kecerdasan emosional sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15.4%	11	28.2%	14	35.9%	6	15.4%	2	5.1%	39	100
2	8	20.5%	14	35.9%	11	28.2%	4	10.3%	2	5.1%	39	100
3	9	23.1%	12	30.8%	11	28.2%	5	12.8%	2	5.1%	39	100
4	6	15.4%	13	33.3%	7	17.9%	8	20.5%	5	12.8%	39	100
5	8	20.5%	12	30.8%	6	15.4%	8	20.5%	5	12.8%	39	100
6	10	25.6%	9	23.1%	11	28.2%	6	15.4%	3	7.7%	39	100
7	10	25.6%	10	25.6%	10	25.6%	7	17.9%	2	5.1%	39	100
8	6	15.4%	14	35.9%	4	10.3%	9	23.1%	6	15.4%	39	100
9	7	17.9%	13	33.3%	13	33.3%	4	10.3%	2	5.1%	39	100
10	8	20.5%	14	35.9%	4	10.3%	7	17.9%	6	15.4%	39	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang setiap karyawan harus mampu mengendalikan diri, mayoritas responden memilih kurang setuju 35.9% (14 orang).
- 2) Jawaban responden tentang setiap karyawan mempunyai kemampuan emosional yang baik, mayoritas responden memilih setuju 35.9% (14 orang).
- 3) Jawaban responden tentang kecakapan emosional dapat diperhatikan dari kemampuan menguasai diri ketika menghadapi permasalahan, mayoritas memilih setuju 30.8% (12 orang).
- 4) Jawaban responden tentang karyawan yang mampu dikritik memperlihatkan emosional yang baik, mayoritas responden memilih setuju 33.3% (13 orang).
- 5) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu berusaha untuk bekerja sesuai tanggung jawab, mayoritas memilih setuju 30.8% (12 orang).

- 6) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan, mayoritas memilih kurang setuju 28.2% (11 orang)
- 7) Jawaban responden tentang kecerdasan emosional diperlihatkan dengan mampu menghadapi masalah apapun, mayoritas memilih sangat setuju, setuju, kurang setuju 25.6% (10 orang).
- 8) Jawaban responden tentang kecerdasan emosional diperlihatkan dengan mampu meredakan kemarahan lawan bicara, mayoritas memilih setuju 35.9% (14 orang).
- 9) Jawaban responden tentang kecerdasan emosional ditunjukkan dengan kemampuan untuk berteman baik dengan setiap bidang kerja, mayoritas memilih setuju dan kurang setuju 33.3% (13 orang).
- 10) Jawaban responden tentang kecerdasan emosional ditunjukkan dengan mampu bersikap baik dengan siapa saja, mayoritas memilih 35.9% (14 orang).

Berdasarkan hasil angket diatas memperlihatkan tingkat kecerdasan emosional karyawan sudah baik untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi masih ada jawaban yang kurang setuju untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang menciptakan emosional yang baik.

c. Variabel Semangat Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV pada bagian SDM kota Medan diperoleh nilai-nilai Frekuensi jawaban responden tentang variabel semangat kerja sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Variabel Semangat Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	23.1%	11	28.2%	11	28.2%	6	15.4%	2	5.1%	39	100
2	9	23.1%	11	28.2%	11	28.2%	6	15.4%	2	5.1%	39	100
3	10	25.6%	11	28.2%	9	23.1%	6	15.4%	3	7.7%	39	100
4	10	25.6%	13	33.3%	10	25.6%	4	10.3%	2	5.1%	39	100
5	11	28.2%	11	28.2%	11	28.2%	4	10.3%	2	5.1%	39	100
6	9	23.1%	12	30.8%	11	28.2%	4	10.3%	3	7.7%	39	100
7	7	17.9%	13	33.3%	12	30.8%	5	12.8%	2	5.1%	39	100
8	8	20.5%	13	33.3%	12	30.8%	4	10.3%	2	5.1%	39	100

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu memiliki motivasi dalam bekerja, mayoritas memilih setuju dan kurang setuju 28.2% (11 orang).
- 2) Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu bergairah dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas memilih setuju dan kurang setuju 28.2% (11 orang).
- 3) Jawaban responden tentang setiap karyawan harus bisa mengendalikan dan melawan stress dalam bekerja, mayoritas memilih setuju 28.2% (11 orang).
- 4) Jawaban responden tentang setiap karyawan harus memiliki sifat optimis dan harus yakin dalam bekerja bukan pesimis, mayoritas memilih setuju 33.3% (13 orang).
- 5) Jawaban responden tentang setiap karyawan harus bisa memberikan kualitas kerja yang ditetapkan, mayoritas memilih sangat setuju, setuju, dan kurang setuju 28.2% (11 orang).

- 6) Jawaban responden tentang dalam setiap pekerjaan yang diberikan karyawan harus mampu untuk meningkatkan kualitas kerja, mayoritas memilih setuju 30.8% (12 orang).
- 7) Jawaban responden tentang setiap karyawan harus saling bekerja sama sesama karyawan, mayoritas memilih setuju 33.3% (13 orang).
- 8) Jawaban responde tentang setiap karyawan harus bisa bekerja sama dalam bekerja dan tidak saling menjatuhkan, mayoritas memilih setuju 33.3% (13 orang).

Berdasarkan hasil angket diatas menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan sudah baik untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, tetapi masih ada responden yang kurang setuju. Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.

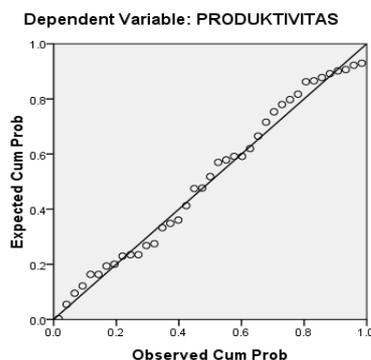
4. Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)
Gambar IV.1 Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai *value inflaction factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan di olah.

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KECERDASAN EMOSIONAL	.383	2.609
SEMANGAT KERJA	.383	2.609

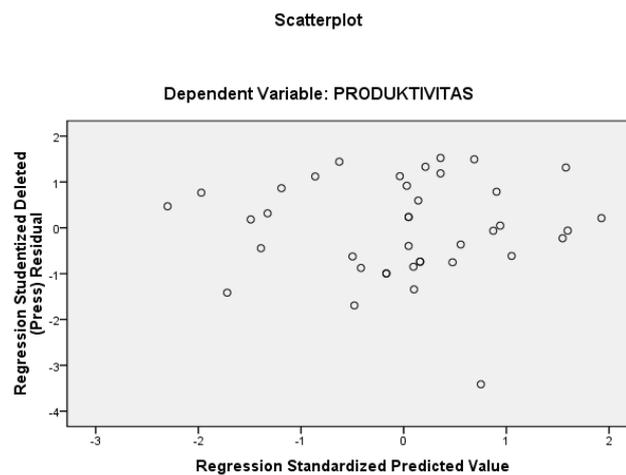
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)

Variabel kecerdasan emosional (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data (2017)
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda : $Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan :

Y = Produktivitas

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Semangat Kerja

e = Error

Tabel IV-9
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.520	2.279		.228	.821		
	KECERDASAN EMOSIONAL	.792	.106	.622	7.465	.000	.383	2.609
	SEMANGAT KERJA	.481	.105	.381	4.575	.000	.383	2.609

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data diolah (2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS

(Statistical Program For Social Science) versi 16.0 didapat :

β = 520

β_1 = 0.792

β_2 = 0.481

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 520 + 0.792 X_1 + 0.481 X_2 + e$$

- a. Nilai Y adalah 520 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X1) dan semangat kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka produktivitas kerja sebesar 520.
- b. Nilai koefisien regresi X1= 0.792 menunjukkan apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi X2= 0.481 menunjukkan apabila semangat kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan produktivitas kerja pegawai akan meningkat juga.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X1 dan X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0 =$ (Tidak ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan).

$H_a : \rho \neq 0 =$ (Ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan).

Tabel IV-10
Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.520	2.279		.228	.821
	KECERDASAN EMOSIONAL	.792	.106	.622	7.465	.000
	SEMANGAT KERJA	.481	.105	.381	4.575	.000

a. Dependent Variable:

PRODUKTIVITAS

Sumber : Data diolah (2017)

1) Pengaruh Kecerdasan Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel IV-10 diperoleh nilai sebagai berikut :

$T_{hitung} = 7.465$ sedangkan $t_{tabel} = 2,026$

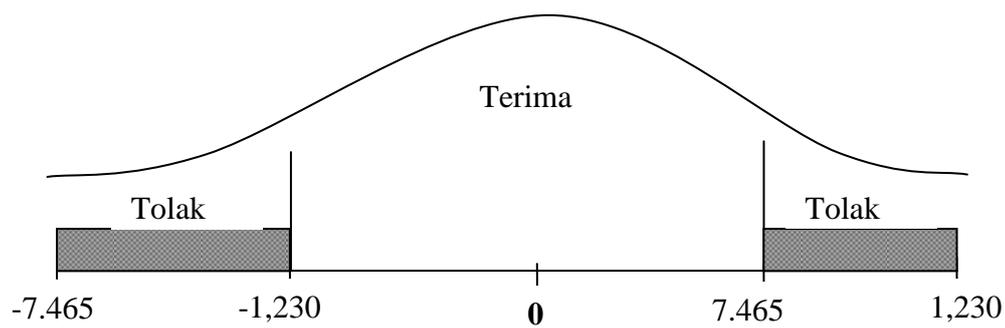
Dengan kriteria pengambil keputusan :

H_0 diterima jika : $-2,026 < t_{hitung} < 2,026$

H_a diterima jika : 1. $T_{hitung} > 2,026$

2. $-t_{hitung} < 2,026$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 7.465 > t_{tabel} 2,026$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



Sumber : Data Diolah (2017)

Gambar : IV.3 Uji-t

2) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel IV-10 diperoleh nilai sebagai berikut :

T_{hitung} 4.575 sedangkan $t_{tabel} = 2,026$

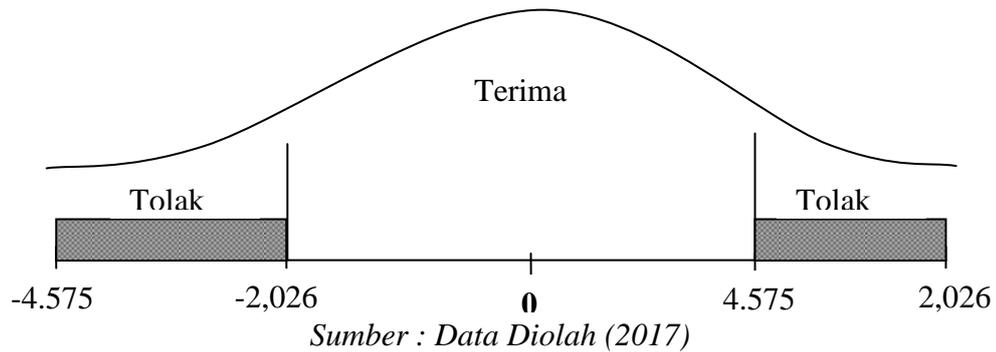
Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-2,026 < t_{hitung} < 2,026$

H_a diterima jika: 1. $t_{hitung} > 2,026$

2. $-t_{hitung} < 2,026$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} 4.575 > t_{tabel} 2,026$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar : IV.4 Uji-t

b. Uji secara simultan (Uji F)

Tabel IV-11 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3530.485	2	1765.243	169.974	.000 ^a
	Residual	373.874	36	10.385		
	Total	3904.359	38			

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

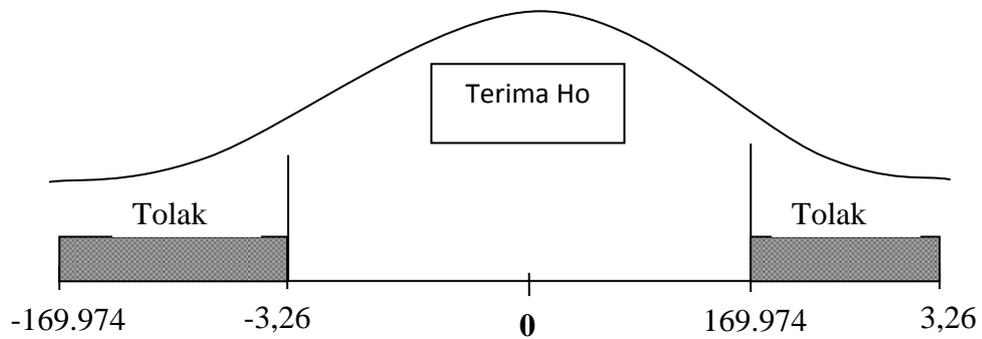
$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 39-2-1 = 36 \text{ adalaah } 3,26$$

$$F_{\text{hitung}} = 169.974$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,26$$

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai F_{hitung} adalah $169.974 > F_{\text{tabel}} 3,26$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kecerdasan emsoional dan semangat kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV kota Medan.



Sumber : Data Diolah (2017)

Gambar : IV.4 Uji-t

7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), maka dapat diketahui koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV-12 Koefisien Determinasi (R-Suare)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.899	3.22264

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Diolah (2017)

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0.904 \times 100\%$$

$$= 90,4\%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R square dalam model regresi adalah 0,904 atau 90,4%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan kecerdasan emosional dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan sebesar 90,4% sisanya 9.6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (kecerdasan emosional dan semangat kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas kerja

Pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) ditunjukkan nilai $t_{hitung} 7.465 > t_{tabel} 2,026$ dengan probabilitas sig $0,005$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV kota Medan.

Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel kecerdasan emosional (X1) maka akan tinggi/baik variabel Produktivitas kerja (Y). Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Patton (2011, hal 3) bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) ditunjukkan nilai $t_{hitung} 4,575 > t_{tabel}$ dengan probabilitas $sig_{0,000}$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel semangat kerja (X_2) maka akan tinggi/baik variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil penelitian sesuai teori yang dikemukakan Hasibuan (2010, hal 76), bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sikap yang sangat penting untuk mencapai produktivitas.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dijalankan instansi dan semakin baik semangat kerja yang ada di perusahaan akan berpengaruh pada tingginya produktivitas kerja karyawan. Ditunjukkan oleh $F_{hitung} 169.974 > F_{tabel} 3,26$.

Sedangkan *R-square* adalah 0,904 (90,4%), menunjukkan sekitar 90,4% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan semangat kerja, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 90,4% sisanya 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tindakan produktivitas kerja karyawan yaitu kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai $t_{hitung} 7.465 > t_{tabel} 2,026$ dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.
2. Diperoleh nilai $t_{hitung} 4,575 > t_{tabel} 2,026$ dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.
3. Diperoleh nilai $F_{hitung} 169.974 > F_{tabel} 3,26$ dengan sig 0,000 menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, kecerdasan emosional (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harusnya tidak terlalu memberatkan karyawan dalam memberi tugas agar karyawan tidak mudah stress dan selalu memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja sesama karyawan didalam perusahaan agar karyawan mampu membangkitkan semangat kerja yang baik, dan bias kerja saling bekerja sama, maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
3. Disarankan kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan agar dapat dapat menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan semangat kerja sehingga produktivitas kerja Karyawan di perusahaan akan meningkat. Hal ini terbukti dalam hasil penelitian dimana kecerdasan emosional dan semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada. Sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dan menjaga suatu keharmonisan antara karyawan dan Perusahaan agar kenyamanan kerja dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflianta Malinda, *Pengaruh Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Subusalam*. Pedoman Skripsi Fakultas Fisip Jurusan Ilmu Administrasi Negara. (2016)
- Ana Setyowati, *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Resiliensi Pada Siswa. Penghuni Rumah Damai*. Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2001. Hal 68-70.
- Deri Gunawan L, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan*, Pedoman Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. (2016)
- Edy Sutrisno, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang (2008). *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: USU Press.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, S.T Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Juliandi, Azuar dan Irfan 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Ilmu Bisnis* Bandung, Cipta Pustaka Perintis
- Mardjan Dunggio, *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 523-533
- Nitisemito, Alex S. (1996) *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Patton, Patricia, (2011). *EQ Karir Sukses*. Penerbit Delapratasa Publishing.
- Sutrisno, Edy (2011), *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta Kencana.