

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPRIBADIAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah)

Fandy Aryawan S.T.,S.Kom.⁽¹⁾
Prof. Dr. H. Sugeng Wahyudi M.M.⁽²⁾
Dr. Ahyar Yuniawan M.Si.⁽³⁾

Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang⁽¹⁾
Dosen Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang^{(2), (3)}

ABSTRAKSI

Keberhasilan BULOG dalam mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengangkat fenomena rendahnya kinerja karyawan di Bulog Divre Jawa Tengah. Berdasarkan permasalahan kinerja yang dihadapi Bulog Divisi Regiolah Jawa Tengah penelitian ini selanjutnya menguji pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah sebanyak 119 pegawai. Karena jumlah pegawai yang relatif kecil, maka sampel penelitian ini sama dengan populasi atau penelitian sensus. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Pemilihan regresi dilakukan berdasarkan kepentingan analisis, dimana tujuan riset ini adalah menguji sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan analisis yang dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja Karyawan Bulog Divre Jawa Tengah. Untuk itu dalam proses seleksi pegawai baru di masa yang akan datang diharapkan untuk memprioritaskan calon pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. (2) Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bulog Divre Jawa Tengah, dengan demikian disimpulkan bahwa semakin mendukung karakteristik kepribadian untuk produktif maka semakin tinggi kinerja. (3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan seorang karyawan tidak berkaitan dengan tinggi rendahnya kinerja mereka.

Kata kunci: kinerja, kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan kepribadian

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk mengukur terselenggaranya pembangunan pengolahan dan pemasaran secara optimal, diperlukan pengendalian manajemen melalui kegiatan evaluasi kinerja pengembangan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian agar hasil/manfaat yang diperoleh optimal selaras dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan. Perum BULOG adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan pertanian yang sebelumnya berorientasi produksi berubah paradigma menjadi berorientasi agribisnis

Visi Perum BULOG adalah menjadi lembaga pangan yang handal untuk memantapkan ketahanan pangan artinya dengan visi tersebut Perum BULOG harus memiliki keunggulan daya saing, baik dari segi kualitas komoditas, kualitas pelayanan, tingkat efisiensi maupu efektivitas yang tinggi bila dibandingkan dengan institusi lainnya. Dan lebih dari itu BULOG juga memiliki peran yang cukup penting dalam upaya mewujudkan sekaligus memantapkan ketahanan pangan, baik dalam skala rumah tangga maupun nasional.

Sedangkan misi dari Perum BULOG adalah: (1) Menyelenggarakan tugas pelayanan publik untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan kebijakan pangan. (2) Menyelenggarakan kegiatan ekonomi di bidang pangan secara berkelanjutan yang memberikan manfaat kepada perekonomian nasional. (3) Menyelenggarakan kegiatan ekonomi di bidang pangan dan usaha lain secara berkelanjutan dan bermanfaat kepada stakeholders. (4) Menjalankan usaha dalam bidang produksi, pemasaran dan jasa di bidang komoditi pangan guna mendukung program pengembangan hasil pertanian khususnya pangan dan bidang lainnya dengan upaya memaksimalkan produktivitas, efisiensi dan kemampuan menghasilkan laba.

Keberhasilan BULOG dalam mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Strategi (*strategy*) adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya (Simamora, 1997). Sedangkan pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu

secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005).

Kinerja Perum BULOG secara organisasional diukur dengan kemampuan BULOG dalam menyerap hasil panen petani. Selama lima tahun terakhir kinerja bulog mengalami penurunan berkaitan meningkatnya persaingan spekulasi hasil pertanian.

Tabel 1
Kinerja BULOG 2008 s/d 2011

Tahun	Target (dalam ton)	Realisasi /Pencapaian (dalam ton)	Persentase Pencapaian
2007	850	450	52,941%
2008	850	500	58,882%
2009	900	550	55,555%
2010	900	570	63,333%
2011	950	600	63,157%

Sumber: Bulog Divre Jawa Tengah (2011)

Terlepas dari tingginya konversi lahan, rendahnya kinerja pegawai Bulog diduga mempengaruhi kinerja Bulog Divre Jawa Tengah. Mengacu pada pendapat Simamora (1997) rendahnya kinerja organisasi berkaitan dengan rendahnya kinerja individu. Data kinerja yang didapatkan dari Departemen SDM menunjukkan skor kinerja sebagai berikut:

Tabel 2
Skor Kinerja Pegawai Bulog Divre Jawa Tengah

Kelompok	Nilai	% Pegawai	Standard
Mean	77,463		80
Kelompok skor di atas rata-rata	83,441	16,80%	
Kelompok skor di bawah rata-rata	71,238	83,20%	

Sumber: Bagian SDM Perum Bulog Divre Jateng (2011)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor kinerja Pegawai Bulog Divre Jawa Tengah kurang dari standar nilai kinerja yang disyaratkan oleh manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sesuai yang diharapkan oleh Bulog Divre Jawa Tengah. Berdasarkan data tersebut selanjutnya peneliti memberikan angket kepada pegawai untuk mengetahui kecerdasan emosional, tipe kepribadian dan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja di bawah rata-rata cenderung memiliki kecerdasan emosional, skor kepribadian dan tingkat kepuasan yang lebih rendah. Hasil ini memunculkan dugaan bahwa ketiga variabel memiliki peran besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh kecerdasan

emosional terhadap kinerja diungkapkan oleh Goleman (2000), yang menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. Hubungan antara kepribadian dengan kinerja dijelaskan dengan peran kepribadian dalam membedakan sikap kerja. Sikap kerja dapat diartikan sebagai perasaan dan keyakinan melihat lingkungan kerja yang memberikan pengaruh dalam bekerja. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dinyatakan oleh Moncrief et al (1997) dalam Dewi (2010) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bukti empiris mengenai pengaruh kecerdasan ditunjukkan dalam penelitian-penelitian berikut. Penelitian Lopes et al (2006) menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 44 analis yang bekerja di perusahaan asuransi, dan hasilnya membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Trihandini (2005) yang menguji pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Hotel Horizon Semarang. Sampel penelitian adalah 95 karyawan Hotel Horizon Semarang, dan analisis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Trihandini (2005) penelitian Waryanti (2011) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang lebih kuat (dibandingkan kecerdasan emosional) terhadap kinerja.

Kemudian widyadari, Syahlani dan Santosa (2007) menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi pada Perusahaan Peternakan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Jogjakarta. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi. Penelitian Jayan (2006) menguji pengaruh kecerdasan emosional (*adaptability*, *organizational awareness*, *developing others*, *trustworthiness* dan *influence*) kepribadian (*goal directed without paper planning*) dan perilaku kerja (*keterlibatan kerja*, *komitmen kerja* dan *kepuasan kerja*) terhadap kinerja. Hasil analisis dengan menggunakan regresi menunjukkan bahwa dimensi dari ketiga variabel tersebut signifikan mempengaruhi kinerja. Namun demikian pada variabel *job attitude* hanya terbukti kepuasan kerja yang signifikan mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini mengangkat fenomena rendahnya kinerja karyawan di Bulog Divre Jawa Tengah. Berbeda dengan penelitian Lopes et al (2006), Trihandini (2005), Widyasari serta Syahlani dan Santosa (2007) yang hanya terfokus hanya pada satu variabel (kecerdasan atau kepribadian) penelitian ini mengangkat tiga variabel sebagaimana dalam penelitian Jayan (2006) yang menggunakan kecerdasan emosional, kepribadian dan *job attitude* dalam model. Namun demikian penelitian ini hanya menggunakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari

variabel *job attitude* karena hanya dimensi kepuasan kerja yang terbukti mempengaruhi kinerja.

Berkaitan dengan aspek kecerdasan penelitian ini tertarik menguji superioritas kecerdasan emosional dalam menjelaskan kinerja sebagaimana ditemukan dalam penelitian Trihandini (2005), di sisi lain bukti empiris penelitian Waryanti (2011) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kecerdasan emosional dalam menjelaskan kinerja. Namun demikian penelitian ini tidak memasukkan variabel kecerdasan spiritual dalam model mengingat variabel tersebut bukan menjadi fenomena mengemuka di Perum Bulog Divre Jawa Tengah. Meskipun penelitian ini tidak bisa memberikan konfirmasi mengenai superioritas (kecerdasan emosional atau spiritual) dalam menjelaskan kinerja, penelitian ini minimal memberikan kontribusi empiris mengenai bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan kinerja yang dihadapi Bulog Divisi Regiolah Jawa Tengah serta bukti-bukti empiris mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja, perlu dilakukan studi lebih lanjut tentang **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah)**.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah?
4. Variabel apa yang dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah.
2. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah.
4. Memberikan rekomendasi bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian rekomendasi mengenai variabel yang dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jawa Tengah.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Bagi Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah

Bagi Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah hasil ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam kaitannya dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan recruitment (untuk menetapkan tingkat kecerdasan emosional yang dibutuhkan organisasi serta tipe kepribadian) maupun kepuasan kerja.

1.3.2.2 Bagi Akademis

Bagi akademis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan bukti empiris mengenai pengaruh kecerdasan emosional, tipe kepribadian dan kepuasan kerja.

II. TELAAH PUSTAKA DAN RENCANA KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam Kamus Bahasa Indonesia kontemporer mendefinisikan emosi sebagai keadaan yang keras yang timbul dari hati, perasaan jiwa yang kuat seperti sedih, luapan perasan yang berkembang dan surut dalam waktu cepat. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khasnya, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi.

Menurut Goleman (2001:512), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan Intellectual Quotient (IQ). Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf (1998), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Temuan beberapa peneliti, seperti David Wechsler dalam Suryanti dan Ika (2003:1075), mendefinisikan kecerdasan sebagai keseluruhan kemampuan seseorang untuk bertindak bertujuan, untuk berfikir rasional, dan untuk berhubungan dengan lingkungannya yang efektif.

2.2 Kepribadian

Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang (Garver dan Michael, 1998). Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan

Angelo, 2001). Kepribadian merupakan kesatuan psikofisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang (Hadjam, 1997). Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tetap dari perasaan, pikiran dan tingkah laku. Kepribadian merupakan definisi yang sangat luas yang akan memusatkan kedalam banyak aspek perbedaan seseorang. Pada waktu yang sama kepribadian menyarankan kepada kita untuk mengikuti susunan tetap dari tingkah laku dan kualitas yang tersembunyi pada seseorang (McCrae dan Costa, 1989).

Individu menggunakan konsep kepribadian didasarkan pada tiga alasan yaitu untuk menyampaikan rasa kemantapan dan kesinambungan antar manusia, untuk menyampaikan rasa bahwa apa yang dilakukan oleh seorang individu merupakan keaslian dari tingkah laku mereka, dan untuk menyampaikan rasa bahwa inti dari seorang individu dapat dilihat dalam kualitas yang sedikit menonjol. Kepribadian dinilai sebagai suatu barang dagangan yang dijual atau ditukar untuk keberhasilan. Perasaan kita akan penghargaan, penilaian, dan kebanggaan tergantung pada bagaimana keberhasilan kita. Keberhasilan atau kegagalan tidak tergantung pada mengembangkan kapasitas-kapasitas produktif sampai pada tingkat yang sangat penuh, juga tidak pada integrasi, pengetahuan, atau ketrampilan-ketrampilan, melainkan pada bagaimana baiknya kita memproyeksikan diri kita pada orang-orang lain (Fromm, 1968).

2.3. Kepuasan kerja

Ada beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja. Keith Davis (1997) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai memandang pekerjaan mereka. Wexley dan Yulki (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan Keith Davis (1997) dan Wexley dan Yulki (1992) Moh.As'ad (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan Luthans (1995) menjelaskan kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Luthans (1995:165) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan dan kepuasan terhadap kelompok kerja. Lima dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dijabarkan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan.
2. Gaji
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga menjadi alat memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3. Promosi
Kesempatan promosi terlihat mempunyai pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi mempunyai sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
4. Pengawasan
Pengawasan merupakan sumber penting lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Kelompok kerja
Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif dan saling mendukung merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997).

2.5 Review Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

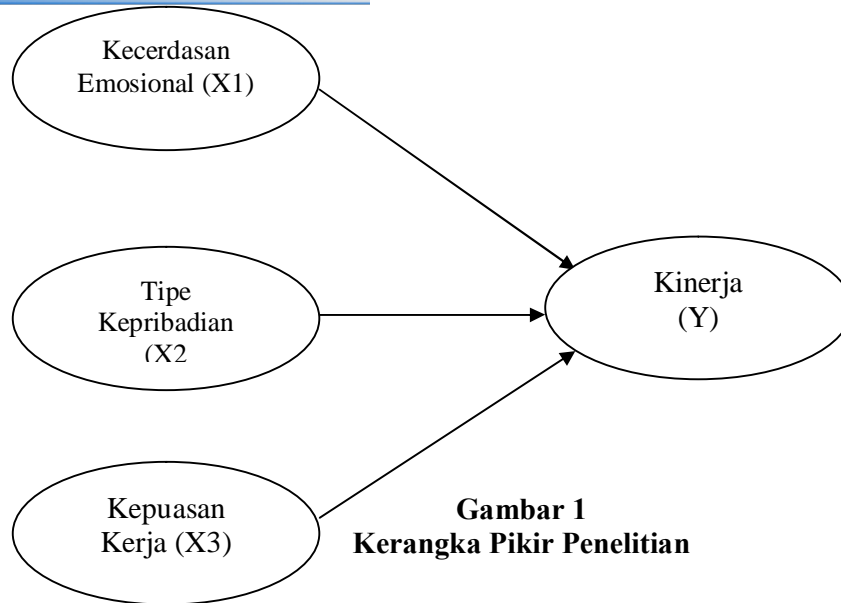
No	Peneliti (tahun)/Judul	Variabel dan Alat analisis	Hasil	Perbedaan dengan Penelitian saat ini
1	C. Jayan (2006), Emotional Competence, Personality and Job Attitudes as Predictors of Job Performance	Variabel: Kompetensi emosional, kepribadian, perilaku kerja dan kinerja. Alat analisis: regresi	Dimensi-dimensi dari ketiga variabel terbukti mempengaruhi kinerja kecuali pada variabel job attitude hanya kepuasan kerja yang terbukti mempengaruhi kinerja.	Pada variabel job attitude diubah menjadi kepuasan kerja mengingat hanya kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja.
2	Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006), Analisis Pengaruh	Variabel: Kompetensi komunikasi, kecerdasan	kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Penelitian Edwardin (2006) memasukkan variabel

	Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang)	emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan Alat analisis: Regresi berganda	karyawan	organisasional (budaya organisasi), sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel-variabel individual.
3	Lopes et all (2006), Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work	Variabel: Kecerdasan emosional dan kinerja serta variabel kontrol usia, gender, pendidikan, kemampuan verbal, Alat analisis: Regresi berganda	Kecerdasan emosional dan semua variabel kontrol meliputi usia, gender, pendidikan, kemampuan verbal terbukti signifikan mempengaruhi kinerja	Penelitian Lopeas (2006) hanya menguji kecerdasan emosional dengan menggunakan variabel kontrol demografi, sedangkan penelitian ini terfokus pada kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja.
4	Patrick Littorin (2005), Personality and emotional intelligence as factors in sales performance	Variabel: Kepribadian dan kecerdasan emosional Alat analisis: Korelasi	Kecerdasan emosional berkorelasi kuat dan positif dengan OCB, namun demikian berkorelasi lemah dengan kinerja	Penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen.
5	Cote dan Miners (2006), Emotional Intelgencia, Cognitive Intelgencia and Job Perfomance	Variabel: Kecerdasan emosional, kecerdasan kognitif dan kinerja Alat analisis: Korelasi	Kecerdasan emosional memiliki peran yang penting dalam menjelaskan kinerja	Penelitian ini tidak hanya terfokus pada dimensi kecerdasan, namun demikian menggunakan variabel kepribadian dan kepuasan kerja.

Sumber: diadopsi dari berbagai penelitian

2.6 Kerangka Pikir Penelitian

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

2.7 Hipotesis dan Definisi Operasional

2.7.1 Pengembangan Hipotesis

2.7.1.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Menurut Trihandini (2005) dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi juga memerlukan kemampuan emosi atau kecerdasan emosional. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Goleman (2000), menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence*. Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja.

Goleman (2000) juga menyatakan bahwa, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang. Karyawan dengan skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Hasil penelitian Trihandini (2005) juga membuktikan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja. Lopes et al (2006) juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini merumuskan hipotesis satu sebagai berikut:

H1 : Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja pegawai

2.7.1.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Widyasari dkk (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan terwujud karena adanya perjanjian hubungan kerja, kinerja karyawan juga dipandang sebagai campuran dari kenyataan yang dihubungkan oleh suatu gagasan. Kinerja karyawan mewakili pengumpulan tingkah laku yang terjadi melebihi waktu, konteks dan orang. Kinerja karyawan juga menggambarkan standar atau dasar eksternal yaitu kumpulan khas oleh suatu perusahaan dan dinilai oleh departemen SDM. Seorang karyawan yang mempunyai sikap mendukung atau memihak terhadap suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah positif terhadap pekerjaan, sebaliknya seorang karyawan yang tidak memihak atau tidak mendukung suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah negatif terhadap pekerjaannya.

Berbagai pandangan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang mereka rasakan mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil. Berdasarkan hal tersebut muncul suatu teori yang menyatakan bahwa keyakinan seorang tenaga kerja untuk bekerja didukung oleh pemikiran bahwa mereka adalah seseorang yang diperlukan di tempat kerja. Sikap kerja merupakan faktor psikologis yang sangat penting dalam usaha membentuk kualitas sumber daya manusia. Faktor psikologis ini merupakan suatu rangkaian ke arah perilaku, yaitu bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja.

Sikap kerja dapat pula diartikan sebagai perasaan dan keyakinan melihat lingkungan kerja yang memberikan pengaruh dalam bekerja, yaitu sikap kerja yang negatif akan menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah, karyawan suka membolos, tidak disiplin, dan berbagai macam perilaku kerja yang tidak menguntungkan. Peningkatan produktivitas hanya dapat ditingkatkan dengan cara partisipasi positif, kedisiplinan, dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan (Herzberg, *et al*, 1957). Hasil penelitian Widyasari dkk (2007) membuktikan bahwa tipe kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori kepribadian dan bukti-bukti empiris ini, peneliti mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.7.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Arti penting kepuasan kerja dapat dipandang dalam konteks dua keputusan yang dibuat orang terhadap pekerjaan mereka. Pertama, keputusan merasa memiliki, bergabung dan kemudian menjadi anggota organisasi. Kedua, keputusan untuk mengerjakan, sehingga pekerjaan sulit tetap dilakukan untuk mendapatkan tingkat kinerja tugas yang tinggi.

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, lebih loyal dengan organisasi dan hal ini merupakan modal untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Pendapat tersebut didukung oleh Moncrief et al (1997) dalam Dewi (2010) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jayan (2006)

juga membuktikan adanya pengaruh positif antarakepuasan kerja dengan kinerja. Dengan demikian penelitian ini merumuskan hipotesis lima sebagai berikut:
H₃: Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2.7.2 Definisi Operasional

Tabel 2.3
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Operasional dan Pengukuran
Kecerdasan Emosional	Menurut Goleman (2001) kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Instrumen kecerdasan emosional menurut Goleman (2001) dan diadopsi dari penelitian Trihandini (2005) dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,862; 0,893; 0,885; 0,860 dan 0,890 pada masing-masing dimensi kecerdasan emosional.	a. Kesadaran diri b. Pengaturan diri c. Motivasi d. Empati e. Keterampilan sosial
Kepribadian	Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Instrumen kepribadian diadopsi dari Widyasari dkk (2007) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,852.	a. Kehati-hatian b. Kestabilan emosi c. Keramah tamahan d. Keekstrovetan e. keterbukaan
Kepuasan Kerja	Keith Davis (1997) mengatakan bahwa kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai memandang pekerjaan mereka. Instrumen kepuasan kerja diadopsi dari Lestari (2009) dengan reliabilitas sebesar 0,793.	a.kepuasan pada tugas atau pekerjaan b. kepuasan terhadap atasan c. kepuasan terhadap reward d. kepuasan terhadap promosi e. kepuasan terhadap rekan kerja
Kinerja	Menurut Simamora (1997) kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Instrumen kepuasan kerja diadopsi dari Lestari (2009) dengan reliabilitas sebesar 0,819.	a. kuantitas kerja melebihi rata-rata b. kualitas kerja lebih baik c. efisiensi d. standar kualitas e. berusaha lebih keras f. standar profesional g. kemampuan melaksanakan pekerjaan h. kemampuan menggunakan akal sehat i. ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan j. pengetahuan mengenai pekerjaan k. kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan merupakan data primer yaitu data kecerdasan emosional, kepribadian, tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang didapatkan dengan metode *self sassesment* hal ini didasarkan pada keterbatasan data sekunder mengenai kecerdasan, kepribadian dan tingkat kepuasan di Bulog Divre Jawa Tengah.

3.2 Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah sebanyak 119 pegawai. Karena jumlah pegawai yang relatif kecil, maka sampel penelitian ini sama dengan populasi atau penelitian sensus.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data didapatkan dengan penyebaran kuesioner pada responden. Sedangkan jenis data yang akan didapatkan adalah data primer, yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory,1998). Data primer yang didapatkan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui bantuan bagian Sumber Daya Manusia guna mendistribusikan kepada karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan agar karyawan peduli untuk berpartisipasi dalam riset.

3.4 Metode analisis Data

3.4.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Agar instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel ó variabel dalam penelitian dengan baik, maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Azwar (2001) mengemukakan bahwa validitas berasal dari kata *övalidityö* yang mempunyai arti ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur/instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Validitas instrumen menunjukkan kualitas dari keseluruhan proses pengumpulan data dalam suatu penelitian. Untuk uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *öpearson atau product momentö*, yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor totalnya. Jika nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbuan, 1989: 140). Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut: (Azwar, 1992)

Rumus:

$$\alpha = \frac{k.r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

= Koefisien reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antar butir

k = Jumlah butir

Instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien alpha lebih besar dari 0,6.

3.4.2 Model Matematis

Pengujian model penelitian dilakukan dengan metode analisis regresi. Pemilihan regresi dilakukan berdasarkan kepentingan analisis, dimana tujuan riset ini adalah menguji sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan utama dalam penggunaan analisis ini adalah untuk meramalkan atau menduga nilai dari satu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain yang diketahui melalui persamaan garis regresinya, (Hasan:2001). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini model yang akan diusulkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Notasi:

Y1 = kinerja

X1 = kecerdasan emosional

X2 = kepribadian

X3 = kepuasan kerja

a = konstanta

b1-b3 = koefisien regresi

e = error model

3.4.3 Uji Model

3.4.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tergantung. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tergantung semakin besar (Ghozali, 2002)

3.4.3.2 Uji Fit Model

Uji fit model dilakukan dengan menggunakan uji ANOVA. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model tepat, artinya variabel-variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Sebuah model dikatakan fit, dimana variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen apabila nilai Sig ≤ 0.05 . (Ghozali, 2002). Uji F dilakukan dengan perumusan sebagai berikut:

$H_0: \mu_1, \mu_2, \mu_3 = 0$; kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

$H_a: \mu_1, \mu_2, \mu_3 > 0$; kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

3.4.3.3 Uji t (*t test*)

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

1. Perumusan hipotesis 1:

$H_0: \mu_1 = 0$; kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

$H_a: \mu_1 > 0$; kecerdasan emosional diduga berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. taraf signifikansi sebesar 0,05

3. kriteria penerimaan hipotesis 1

- Apabila $\mu_1 > 0$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- apabila $\mu_1 \leq 0$ dan atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya kecerdasan emosional tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Hipotesis 2

1. Perumusan hipotesis 2:

$H_0: \mu_2 = 0$; kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja.

$H_a: \mu_2 > 0$; kepribadian diduga berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. taraf signifikansi sebesar 0,05

3. kriteria penerimaan hipotesis 2

- Apabila $\mu_2 > 0$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya kepribadian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- apabila $\mu_2 \leq 0$ dan atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya kepribadian tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Uji Hipotesis 3

1. Perumusan hipotesis 3:

Ha: $\rho = 0$; kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ha: $\rho > 0$; kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. taraf signifikansi sebesar 0,05

3. kriteria penerimaan hipotesis 3

- Apabila $\rho > 0$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- apabila $\rho \leq 0$ dan atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

IV. ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Responden

4.2. Analisis Data Deskriptif

Analisa deskriptif dilakukan dengan merinci jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam kategori skor. Perhitungan skor tiap indikator dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + \dots + (\%Fn \times n)) / 5.$$

Penetapan range dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{(5 \times 20) - (1 \times 20)}{3} = 26,667$$

Sehingga kategori variabel ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Kategori Jawaban Responden

Variabel	Skala kategori	Keterangan
Kecerdasan Emosional,	20,000 - 46,667	Rendah
Kepribadian,	46,668 - 73,334	Sedang
Kepuasan Kerja dan Kinerja	73,335 - 100,000	Tinggi

Sumber data: Hasil pengkategorian skala (2012)

4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional

Tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional karyawan Bulog Divre Jawa Tengah diukur dengan lima indikator/pertanyaan mengenai

kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial. Berikut adalah deskripsi persepsi responden mengenai variabel kecerdasan emosional

Tabel 4.2

**Persentase Tanggapan Terhadap Variabel
Kecerdasan Emosional**

No	Instrumen	Jumlah jawaban setiap Skor						Total Skor	Kategori
		N (3)		S (4)		SS (5)			
		F3	S	F4	S	F5	S		
1.	Indikator 1	8	24	57	228	32	160	82.4	Tinggi
2.	Indikator 2	12	36	56	224	29	145	81	Tinggi
3.	Indikator 3	4	12	66	264	27	135	82.2	Tinggi
4.	Indikator 4	6	18	59	236	32	160	82.8	Tinggi
5.	Indikator 5	9	27	54	216	34	170	82.6	Tinggi
Rata-rata								82.2	Tinggi

Sumber data : Data primer diolah, 2012

Hasil analisis deskriptif sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.2, dapat diinterpretasikan bahwa jawaban responden terhadap instrumen kecerdasan emosional adalah tinggi. Dari hasil ini disimpulkan bahwa Pegawai Bulog Divre Jawa Tengah memiliki kemampuan yang baik untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri mereka dan hubungan mereka.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepribadian

Variabel kepribadian karyawan Bulog Divre Jawa Tengah diukur dengan lima indikator yaitu: kehati-hatian, kestabilan emosi, keramahmatan, keekstrovetan dan keterbukaan. Tanggapan responden mengenai variabel kepribadian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

**Persentase Tanggapan Terhadap
Variabel Kepribadian**

No	Instrumen	Jumlah jawaban setiap Skor						Total Skor	Kategori
		N (3)		S (4)		SS (5)			
		F3	S	F4	S	F5	S		
1.	Indikator 1	4	12	39	156	54	270	87,6	Tinggi
2.	Indikator 2	7	21	38	152	52	260	86,6	Tinggi
3.	Indikator 3	6	18	49	196	42	210	84,8	Tinggi
4.	Indikator 4	6	18	53	212	38	190	84,0	Tinggi
5.	Indikator 5	7	21	43	172	47	235	85,6	Tinggi
Rata-rata skor kepribadian									Tinggi

Sumber data : Data primer diolah, 2012

Berdasarkan tabel 43 diketahui bahwa jawaban responden pada instrumen kepuasan kerja adalah masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang baik dalam membentuk identitas mereka.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja karyawan Bulog Divre Jawa Tengah diukur dengan lima indikator yang meliputi: kepuasan pada tugas, kepuasan pada atasan, kepuasan terhadap reward, kepuasan terhadap promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Tabel 4.4
Persentase Tanggapan Terhadap
Variabel Kepuasan Kerja

No	Instrumen	Jumlah jawaban setiap Skor						Total Skor	Kategori
		N (3)		S (4)		SS (5)			
		F3	S	F4	S	F5	S		
1.	Indikator 1	2	6	51	204	44	220	86,0	Tinggi
2.	Indikator 2	3	9	50	200	44	220	85,8	Tinggi
3.	Indikator 3	3	9	48	192	46	230	86,2	Tinggi
4.	Indikator 4	5	15	46	184	46	230	85,8	Tinggi
5.	Indikator 5	4	12	47	188	46	230	86,0	Tinggi
Rata-rata skor kepuasan									Tinggi

Sumber data : Data primer diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa skor kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang atas pekerjaan yang saat ini mereka lakukan.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan Bulog Divre Jawa Tengah diukur dengan sebesar indikator yang meliputi: kualitas kerja lebih baik, efisiensi, standar kualitas, berusaha lebih keras, standar profesional, kemampuan melaksanakan pekerjaan, kemampuan menggunakan akal sehat, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, pengetahuan mengenai pekerjaan dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.5
Persentase Tanggapan Terhadap
Variabel Kinerja Karyawan

No	Instrumen	Jumlah jawaban setiap Skor								Total Skor	Kategori
		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
		F2	S	F3	S	F4	S	F5	S		
1.	Indikator 1			4	12	44	176	49	245	86,6	Tinggi
2.	Indikator 2			5	15	53	212	39	195	84,4	Tinggi
3.	Indikator 3			10	30	64	256	23	115	80,2	Tinggi
4.	Indikator 4			14	42	59	236	24	120	79,6	Tinggi
5.	Indikator 5			13	39	62	248	22	110	79,4	Tinggi
6.	Indikator 6			17	51	64	256	16	80	77,4	Tinggi
7.	Indikator 7			20	60	54	216	23	115	78,2	Tinggi
8.	Indikator 8			18	54	57	228	22	110	78,4	Tinggi
9.	Indikator 9	1	2	22	66	51	204	23	115	77,4	Tinggi
10.	Indikator 10			31	93	49	196	17	85	74,8	Tinggi
11.	Indikator 11	1	2	32	96	43	172	21	105	75	Tinggi

Sumber data : Data primer diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa jawaban responden terhadap instrumen kinerja adalah tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi, mampu melaksanakan pekerjaan dengan bagus, memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan dan memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan utamanya.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk menguji sejauh mana indikator dalam variabel mampu mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas ditujukan untuk mengukur tingkat konsistensi angket. Hasil uji validitas angket dengan menggunakan *pearson product moment* didapatkan hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel – Variabel dalam Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel
Kecerdasan Emosional	Kec1	0,476	0,202
	Kec2	0,594	0,202
	Kec3	0,551	0,202
	Kec4	0,531	0,202
	Kec5	0,297	0,202
Kecerdasan Emosional	Kprib1	0,594	0,202
	Kprib2	0,651	0,202
	Kprib3	0,705	0,202

	Kprib4	0,644	0,202
	Kprib5	0,541	0,202
Kecerdasan Emosional	Kep1	0,519	0,202
	Kep2	0,558	0,202
	Kep3	0,692	0,202
	Kep4	0,563	0,202
	Kep5	0,599	0,202
Kinerja	kin1	0,408	0,202
	kin2	0,499	0,202
	kin3	0,534	0,202
	kin4	0,552	0,202
	kin5	0,573	0,202
	kin6	0,687	0,202
	kin7	0,623	0,202
	kin8	0,573	0,202
	kin9	0,579	0,202
	kin10	0,564	0,202
	kin11	0,483	0,202

Sumber: hasil analisis data primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai r hitung kelima indikator dalam penelitian ini adalah lebih besar dari r tabel, sehingga disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.2 Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat konsistensi sebuah instrumen. Suatu angket dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrumen:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,724	Reliable
Kepribadian	0,829	Reliable
Kepuasan Kerja	0,802	Reliable
Kinerja	0,859	Reliable

Sumber: hasil analisis data primer (2012)

- a. Uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional menghasilkan koefisien alpha sebesar 0,724 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dinyatakan handal atau reliabel karena $\alpha > 0,6$. Sehingga disimpulkan bahwa instrumen layak digunakan untuk penelitian.

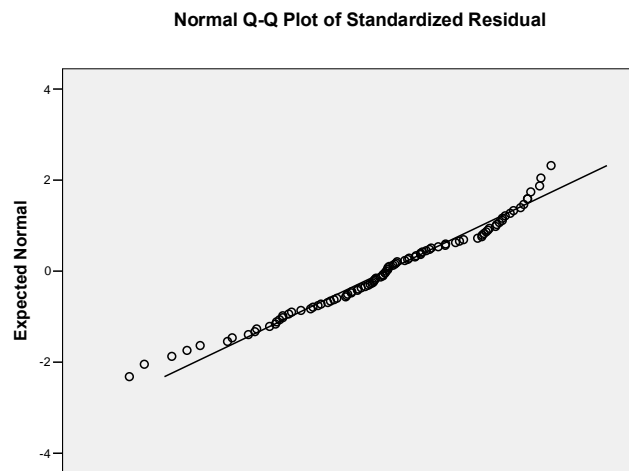
- b. Uji reliabilitas variabel kepribadian menghasilkan koefisien alpha sebesar 0,829 yang menunjukkan bahwa variabel kepribadian dinyatakan handal atau reliabel karena $\alpha > 0,6$. Sehingga disimpulkan bahwa instrumen layak digunakan untuk penelitian.
- c. Uji reliabilitas variabel kepuasan kerja menghasilkan koefisien alpha sebesar 0,802 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan handal atau reliabel karena $\alpha > 0,6$. Sehingga disimpulkan bahwa instrumen layak digunakan untuk penelitian.
- d. Uji reliabilitas variabel kinerja koefisien alpha sebesar 0,859 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja dinyatakan handal atau reliabel karena $\alpha > 0,6$. Sehingga disimpulkan bahwa instrumen layak digunakan untuk penelitian.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan dalam penelitian dilakukan untuk menguji apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*) memiliki distribusi normal. Secara statistik hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Grafis

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa distribusi data cenderung normal, dimana data cenderung mengikuti garis diagonal. Untuk memastikan secara statistik bahwa data berdistribusi normal maka dilakukan uji statistik dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	0.069904	97	0.200

Sumber: hasil analisis data primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai signifikansi uji normalitas adalah sebesar $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.594	.840		-.706	.482
	Kecerdasan_Emosional	.053	.037	.177	1.446	.152
	Kepribadian	-.036	.040	-.110	-.910	.365
	Kepuasan_Kerja	.039	.031	.135	1.271	.207

a. Dependent Variable: abs

Sumber: hasil analisis data primer (2012)

Berdasarkan hasil Glejser diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap nilai *absolute residual* adalah tidak signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa model bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2008).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel independen	Variabel dependen	Collinerity Statistic	
		Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	Kinerja	0,687	1,455
Kepribadian		0,699	1,430
Kepuasan Kerja		0,901	1,110

Sumber: hasil analisis data primer (2012)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel bebas tidak ada yang kurang dari 0,1 dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 10. Kesimpulannya hasil uji multikolonieritas menunjukkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan.

4.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar variabel-variabel independen menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Model

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.284	3.835

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kepribadian, Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil analisis data primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,284 yang menunjukkan bahwa 28,4% variasi perubahan kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kecerdasan emosional, kepribadian dan 71,6% dijelaskan oleh variabel lain selain kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja seperti motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

4.5.2 Uji ANOVA

Uji ANOVA digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji ANOVA dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi Model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.447	3	201.149	13.676	.000 ^a
	Residual	1367.893	93	14.709		
	Total	1971.340	96			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kepribadian, Kecerdasan_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil analisis data primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansi ANOVA adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa model fit, artinya bahwa kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja tepat menjelaskan kinerja.

4.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
(Constant)	15.189	5.319		2.855	.005	
Kecerdasan_Emosional	.593	.233	.265	2.540	.013	
Kepribadian	.837	.250	.345	3.343	.001	
Kepuasan_Kerja	.105	.196	.049	.539	.591	

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil analisis data primer (2012)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien dan nilai probabilitas. Apabila nilai koefisien (beta) konsisten dengan arah hipotesis dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima.

1. Hipotesis 1 pada penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis Tabel 4.16 diketahui nilai koefisien beta positif sebesar 0,265 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 (kurang dari 0,05) yang menunjukkan bahwa **hipotesis satu diterima secara empiris**, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hipotesis 2 penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Dari analisis Tabel 4.16 diketahui nilai koefisien regresi positif sebesar 0,345 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05), dengan demikian **hipotesis dua diterima secara empiris**, artinya kepribadian terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Hipotesis 3 pada penelitian ini menyatakan bahwa keuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari analisis Tabel 4.16 diketahui nilai koefisien regresi positif sebesar 0,049 dengan nilai signifikansi sebesar 0,591 (lebih dari 0,05), dengan demikian **hipotesis tiga ditolak secara empiris**, artinya kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.7. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,265 menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang pegawai, maka semakin tinggi kinerja Pegawai Bulog Perum Divisi Regional Jawa Tengah. Hasil ini mendukung hasil penelitian Trihandini (2005) dan Lopes et al (2006) yang membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja seorang karyawan. Pimpinan Bulog Divre Jawa Tengah diharapkan mempertimbangan aspek kecerdasan emosional sebagai parameter penting dalam proses seleksi pegawai, sehingga di masa yang akan datang Bulog akan didominasi dengan pegawai-pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi. Pribadi dengan kesadaran diri yang tinggi, pengaturan diri yang baik, motivasi, empati dan ketrampilan yang tinggi memiliki tingkat kinerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah. Karyawan yang cerdas secara emosional mampu mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain serta bisa memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik, sehingga permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan dapat dihadapi dan dipecahkan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis dua membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa kepribadian yang memiliki kebiasaan dan sikap yang positif memiliki kecenderungan untuk lebih produktif dibandingkan dengan kepribadian dengan tipe yang sebaliknya. Hasil ini mendukung hasil penelitian Widyasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu usaha meningkatkan kinerja tidak bisa terlepas dari pemilihan karyawan dengan tipe kepribadian yang mendukung tercapainya

kinerja. Kepribadian merupakan kesatuan psikofisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang. Dari hasil ini disimpulkan bahwa usaha peningkatan kinerja tidak bisa dilepaskan dari *screening* dalam proses *recruitment* tenaga kerja. Calon karyawan dengan karakter kehati-hatian tinggi, memiliki kesetabilan emosi yang baik, ramah, ekstrovet dan terbuka sebaiknya menjadi prioritas dalam memilih karyawan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak terbukti mempengaruhi kinerja artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian Moncrief et al (1997) dalam Dewi (2010) dan penelitian Jayan (2006) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dalam kondisi ini upaya peningkatan kinerja karyawan tidak bisa dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Meskipun hasil pengamatan sementara mengindikasikan adanya kecenderungan bahwa karyawan dengan kinerja yang rendah memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, hasil riset dalam penelitian ini tidak membuktikan adanya bukti konkrit hubungan kedua variabel. Tidak adanya pengaruh kepuasan terhadap kinerja disebabkan oleh fakta bahwa di Bulog tidak ada sistem reward berdasarkan kinerja, sehingga karyawan cenderung puas dengan pencapaian prestasi yang ada, karena ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan tidak akan berimplikasi pada reward yang diterima.

V. PENUTUP

5.1 Ringkasan Penelitian

Kecenderungan tidak tercapainya target penyerapan hasil panen berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan Bulog Divre Jawa Tengah. Secara umum hasil penilaian dari bagian SDM menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang dari standar yang ditetapkan oleh BULOG. Dari identifikasi permasalahan yang ada diketahui bahwa kecerdasan emosional, kepribadian dan kepuasan kerja merupakan penyebab rendahnya kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja, penelitian ini menguji model dengan menggunakan persamaan regresi berganda. Berdasarkan uji model yang dilakukan diketahui bahwa model memenuhi kriteria *fit*. Data penelitian juga diketahui memenuhi asumsi normal, bebas multikolinieritas, heterokedastisitas serta kriteria validitas dan reliabilitas.

5.2 Kesimpulan

5.2.1 Kesimpulan atas Hipotesis

Berdasarkan analisis yang dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja Karyawan Bulog Divre Jawa Tengah. Untuk itu dalam proses seleksi pegawai baru di masa yang akan datang diharapkan untuk

memprioritaskan calon pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.

2. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bulog Divre Jawa Tengah, dengan demikian disimpulkan bahwa semakin mendukung karakteristik kepribadian untuk produktif maka semakin tinggi kinerja.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan seorang karyawan tidak berkaitan dengan tinggi rendahnya kinerja mereka.

5.2.2 Kesimpulan atas Masalah Penelitian

Rendahnya kinerja dapat diselesaikan melalui proses seleksi dengan mempertimbangkan tipe kepribadian dan kecerdasan emosional calon karyawan. Bulog diharapkan mengutamakan karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dan kepribadian yang mendukung tercapainya kinerja maksimal bagi organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada analisis kuantitatif dengan data yang didapatkan dengan pertanyaan-pertanyaan tertutup, sehingga tidak didapatkan alasan-alasan kualitatif secara lebih dalam. Pertanyaan terbuka diperlukan untuk mendapatkan pendapat pegawai mengenai hal-hal di luar indikator yang telah disampaikan dalam pertanyaan tertutup.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Bulog Divre Jawa Tengah sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam bidang SDM secara lebih luas.

5.4. Agenda Penelitian yang akan datang

Penelitian yang akan datang diharapkan untuk:

1. Melakukan eksplorasi data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertutup maupun terbuka untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang lebih mendalam dan analitis sesuai apa yang dipikirkan responden.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan sampel berskala industri, sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih general.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Asoad, Moh., 2003. Psikologi Industri. Ed 4, Yogyakarta: Liberti
- C. Jayan: 2006, Emotional Competence, Personality and Job Attitudes as Predictors of Job Performance, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. Vol. 32, No.2
- Cooper, Donald R and C. William Emory 1998; Business Research Method, 5th Edition, London, Richard D, Irwin, Inc.
- Cooper, Robert K. dan Sawaf Ayman, Excecutive EQ: Emotional Intelllignce in Leadership & Organization, New York.
- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi: 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang), Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, Imam.2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, and Donelly, 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa. Aksara.
- Goleman, Daniel. 2001. Kecerdasan Emosional. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu, SP., 1999, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Pertama, Jakarta, Bumi Aksara.

- Simamora, Henry 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edidi 1. STIE YKPN: Yogyakarta
- Herzberg, Frederick, Mausner, B & Synderman, B 1995, *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Sons
- Smith, P., Kendall, L. & Hulin, C. 1966. *The Measurement of Satisfaction and Retirement*. Rand McNally, Chicago
- Judge, T.A. 1993. Does Affective Disposition the Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?. *Journal of Applied Phsycology*, 78 (3): 359-401.
- Keith Davis dan John W. Newstroom, Agus Dhanna; 1997. (penerjemah), *Perilaku dalam Orgunisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans F. 1995. *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Penerbit Andi Offset, Jogjakarta.
- Martoyo. Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku1. Jakarta: PT. Salemba Empat Patria.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta
- Paulo N. Lopes, Daisy Grewal, Jessica Kadis, Michelle Gall dan Peter Salovey: 2006, Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema* 2006. Vol. 18
- Robbins dan Judge. 1993. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Robbins Stephen, P. 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, New Jersey, Simon & Schustreph Ltd.
- Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki. 2001. *Perilaku Organisasi* Jakarta : PT Salemba Emban Patria
- Singarimbun, Masri dan Sopian Efendi; 1995; (editor); *Metode Penelitian Survey*; LP3ES
- Stéphane Côté Christopher T. H. Miners: 2006, Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 51.



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- Trihandini, R.A Fabiola Meirnayati: 2005 Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang), Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Wexley and Yuki, G.A, 1992, *Organisational and Behavior and Personnal Psychology*, Richard D. Erwin Home Wood Illionis
- Widyasari. Ratna, Suci Paramitasari Syahlani dan Krishna Agung Santosa: 2007, Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Jogjakarta. *Kinerja*, Volume 11, No.1, Th. 2007
- Yuli, Lestari Dewi, 2010. Pengaruh *Burnout* Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai FIP UNNES), *Tesis Universitas Stikubank Semarang*