



**ANALISIS KEMATANGAN EMOSI DAN INTELEGENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CENTRAL
SANTOSA FINANCE KOTA TEBING TINGGI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

SILFANI ZAKIA

NPM 1525310937

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

2019



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SILFANI ZAKIA
NPM : 1525310937
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEMATANGAN EMOSI DAN INTELEGENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CENTRAL SANTOSA FINANCE KOTA TEBING TINGGI

MEDAN, Juli 2019

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN


(NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si)



(DR. SURYANITA, SH.,M.HUM)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN SE.,MM)


(EMI WAKHYUNI, SE.MSi)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : SILFANI ZAKIA
NPM : 1525310937
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEMATANGAN EMOSI DAN
INTELEGENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CENTRAL SANTOSA
FINANCE KOTA TEBING TINGGI**

MEDAN, Juli 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, SE, M.Si)

ANGGOTA I

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN SE.,MM)

ANGGOTA II

(FMI WAKHYUNI, SE, MSi)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., MSi)

ANGGOTA IV

(Dr KIKI FARIDA FARINE, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SILFANI ZAKIA

NIM : 1525310937

Fakultas/ Program Studi : Sosial Sains

Judul Skripsi : ANALISIS KEMATANGAN EMOSI DAN INTELEGENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CENTRAL SANTOSA FINANCE KOTA TEBING TINGGI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019

Penulis



(SILFANI ZAKIA)

SURAT PERNYATAAN

bertanda tangan dibawah ini :

: SILFANI ZAKIA
Tanggal Lahir : Sei Sijenggi / 18-07-1993
: 1525310937
: Sosial Sains
: Manajemen
: DSN I DESAI SEI SIJENGGI

mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains
dan Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan

Surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 10 Mei 2019

Yang membuat pernyataan



53ADF415908226


SILFANI ZA

6000
RUPIAH



Telah Diperiksa oleh UPM
 dengan Plagiarisme 48%
 Medan, 24 JUNI 2019
 AN. KA. LIPAB
 LEGU MARLIAN, S.KOM., M.KOM
 CAHYO PRATONO, SE.MYI

FM-BPAA-2012-041

Medan, 24 Juni 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Telah di terima
 berkas persyaratan

25 JUN 2019
 LEGU MARLIAN, S.KOM., M.KOM
 CAHYO PRATONO, SE.MYI

Pemohonan Meja Hijau

Yth. Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SILFANI ZAKIA
 Tempat/Tgl. Lahir : Sei Sijenggi / 18 Juli 1993
 Alamat Orang Tua : SABARLIDDIN
 No. Telp. : 1525310937
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Mata Kuliah : Manajemen
 No. Absen : 081375753054
 Alamat : Dusun I Desa Sei Sijenggi

Memohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Kematangan Emosi dan Intelektual Terhadap Kinerja PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- 4. Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Melampirkan pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Melampirkan foto copy STTA SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Melampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Lempi sudah dijilid tux 2 exampilar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenis 5 ekuipilar untuk penguji (bentuk dan warna pengujian)
- 9. Berikan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan 1 lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 10. Ganti Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan judul Skripsinya)
- 11. Melampirkan surat keterangan BKIKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 12. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukkan kedalam MAP
- 13. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	600.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2.200.000

25 Juni 2019
 (Fani)

Ukuran Toga : M



Hormat saya
 Stef
 SILFANI ZAKIA
 1525310937

- a. Tanda Bebas Pustaka Permisian dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan
- b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- c. Surat Rangkap 3 (tugas), untuk - Fakultas - untuk BPAA (sli) - Mhs.ybs.

TANDA BEBAS PUSTAKA
 No. 2436 / Perp / Bp / 2019
 Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan
 24 JUN 2019
 Perpustakaan
 UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANGKALAN
 UNPAB
 INDONESIA
 Perpustakaan



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-845807, PO.BOX : 1099 MEDAN


PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Pertanda tangan di bawah ini :

Nama : SILFANI ZAKIA
 Tgl. Lahir : SEI SIJENGGI / 18 Juli 1993
 NIM / NPM / NIK Mahasiswa : 1525310937
 Jurusan : Manajemen
 Prodi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.04
 Mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
Analisis Kematangan Emosi dan Intelektensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.CS Finance Tebing Tinggi	<input checked="" type="checkbox"/>
Analisis Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS Finance Tebing Tinggi	<input type="checkbox"/>
Analisis Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS Finance Tebing Tinggi	<input type="checkbox"/>

Disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 05 Februari 2018

Pemohon,

 (SILFANI ZAKIA)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.P., M.Hum.)
 Tanggal : 06 Februari 2018
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFINA SIREGAR, SE, M.Si.)

Tanggal : 05 Februari 2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Drs. Hanuntun Pakpahan, MM)
 Tanggal : 5 Februari 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Emi Wakhyaningrum)




Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS


Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Murniati Bahim, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Eri, S.E., M.M.
 Mahasiswa : SILFANI ZAKIA
 Program Studi : Manajemen
 NIM / No. Mahasiswa : 1525310937
 Jenis Dokumen :
 Status Akhir/Skripsi : Analisis Kemampuan Kerja dan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan
 PT. Central Sincos Finance Tbk. Tebing Tinggi

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
204	Bab III Struktur Organisasi	 	Revisi Perbaiki
209	Pemilihan Kata Kunci Pada Sumber Variabel dan Pada huruf kata		Revisi sesuai dengan yang diinstruksikan
209			
15	Ace Ruang Meja Hijau		OK


 10/15/2019
 Eri W

Medan, 12 Januari 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh
 Dekan,


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. J. nd. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOSIAL SAINS
 Dis. MANUNTUN PIRPAHAM SE.MM
 SILFANI ZAKIA
 Manajemer
 1525310937
 Analisis Kemampuan Bekerja dan Intelektual melalui Kuesioner
 IT Central Sebagai Fungsi Kerja Terintegrasi Tinggi

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
178	• Gambaran Ringkas Perusahaan • Struktur Organisasi • Karakteristik Responden.	✓	Sempurna sesuai arahan
178	• Karakteristik Data/Tabel • Uji Kualitas Data (Validitas & Reliabilitas)	✓	Revisi sesuai petunjuk
178	• Uji Kesesuaian - Uji Simultan - Uji Parsial	✓	ikuti ketentuan
178	• Pembahasan Hasil Kualitas • Kesimpulan & Saran	✓	Sempurna sesuai arahan
179	• Abstrak	✓	Revisi lagi
179	• Aca materi Skripsi	✓	Ok.

Medan, 12 Januari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 2455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpeb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Institusi : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Drs. M. M. M. Pat. Bhan, MM
 Pembimbing II : Eri Wakhzun.
 Mahasiswa : SILFANI ZAKIA
 Program Studi : Manajemen
 NIM / Pokok Mahasiswa : 1525310937
 Jenis Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kerangka Emowa 2 Intelektual terhadap Kinerja
 perusahaan PT Central S-Hold Finance Tbk yang Terdaftar

LEGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Mei 2018	Bab - I Latar belakang Bab II Landasan Teori Bab III Metodologi Penelitian Kesimpulan		Revisi sesuai Author- Revisi sesuai yang disarankan. Revisi / pembahasan sesuai yg disarankan
10	ACC Proposal		

15/08/18

Medan, 14 Mei 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Pembimbing I : Drs. Manuntun Pakpahan, MM.
Pembimbing II : Rini Widiyanti
Mahasiswa : SILFANI ZAKIA
Program Studi : Manajemen
No. Pokok Mahasiswa : 1525310937
Pendidikan :
Tugas Akhir/Skripsi : Prosis Jambangan Lemor & Integrasi Jarak Jarak
Kepala Pi Central Gama Pimarc 2007 Tengg Tiga

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2018	. Bab-I. Latar belakang Masalah . Rumusan Masalah dan Keaslian Penelitian.	<u>VA</u>	Revisi sesuai arahan.
2018	. Bab-II. landasan Teori . Penelitian Terdahulu. . Kerangka Konseptual . Hipotesis.	<u>VA</u>	- sda -
2018	. Bab. III . Pendekatan Penelitian . Definisi Operasional Variabel . Populasi & sampel.	<u>VA</u>	Perbaiki lagi sesuai arahan
2018	. Ketentuan Σ Pengujian . Kuisioner	<u>VA</u>	Perbaiki lagi
2018	. Ace Proposal.	<u>VA</u>	OK!

Medan, 14 Mei 2018
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

ABSTRACT

In a company, the most important thing is labor or human resources. Human resources are the most important assets as a driver of company dynamics. Every human being wants to excel in everything, especially in the field of work. Success in work is not only supported by intellectual abilities, but also supported by the ability to manage emotions and the level of intelligence that shows how good it is to interact with others. This research was conducted at PT. Central Santosa Finance Tebing Tinggi City by taking 37 respondents. This research was conducted to identify the main problems that are considered important, namely: How big is the Effect of Emotional Maturity, and Intelligence on Employee Performance. The author examines by collecting various data using, a questionnaire (questionnaire) that is structured as a tool / instrument to obtain primary data (qualitative data) with a Likert scale system that is distributed to 37 respondents. The data obtained is then compiled in tables showing the frequency and percentage values of each respondent's answer, then processed and analyzed using multiple regression analysis techniques through validity, reliability and classic assumption tests, using a tool Statistical Product and Service Solution (SPSS version 20.0) program. From the results of the study note that the results of the t test explain Emotional Maturity positively and significantly affect the Employee Performance at PT. Central Santosa Finance Tebing Tinggi City. This is evident from the results of the t test which obtained t count of 3.702 while t table of 2.0301 and significant at 0.002 then H_a is accepted and H_0 is rejected, which states partially Emotion Maturity has a positive and significant effect on student performance, Intelligence does not have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Central Santosa Finance Tebing Tinggi City. This is evident from the results of the t test which obtained t count of 0.306 while the t table is 2.0301 and is significant at 0.761, H_a is rejected and H_0 is accepted, which states that partial intelligence does not have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Emotion Maturity, Intelligence, and Employee Performance.

ABSTRAK

Pada suatu perusahaan, hal yang paling penting adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting sebagai penggerak dinamika perusahaan. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan. Kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi dan tingkat Intelegensi yang menunjukkan baik tidaknya cara berinteraksi kepada orang lain. Penelitian ini dilakukan Pada PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi dengan mengambil sejumlah 37 orang responden. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan utama yang dianggap penting yaitu : Seberapa besar Pengaruh Kematangan Emosi, dan Intelegensi terhadap Kinerja karyawan. Penulis meneliti dengan mengumpulkan berbagai data menggunakan, angket (questioner) yang berstruktur sebagai alat/instrumen untuk mendapatkan data primer (data kualitatif) dengan sistem skala likert yang disebarkan kepada 37 orang responden. Data yang didapat kemudian disusun dalam tabel-tabel yang menunjukkan frekuensi dan presentase nilai dari masing-masing jawaban responden, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (Multiple Regretion) melalui uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik, dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 20.0). Dari hasil penelitian diketahui bahwa Hasil uji t menjelaskan Kematangan Emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} sebesar 3,702 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.0301 dan signifikan sebesar 0,002 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial Kematangan Emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*, Intelegensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* Pada PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} sebesar 0,306 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.0301 dan signifikan sebesar 0,761 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial Intelegensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*.

Kata Kunci : Kematangan Emosi, Intelegensi, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBARAN PERSETUJUAN UJIAN

LEMBARAN PERNYATAAN

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	11
1. Kematangan Emosi.....	11
a. Pengertian Kematangan Emosi.....	11
b. Karakteristik Kematangan Emosi.....	12
c. Indikator Kematangan Emosi.....	14
2. Intelegensi (IQ).....	16
a. Pengertian Intelegensi.....	16
b. Indikator Intelegensi.....	16
3. Kinerja Karyawan.....	19
a. Pengertian Kinerja Karwayan.....	19
b. Farktor-faktor Kinerja Karyawan.....	20
c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.	22
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	27

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data.....	30

D.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	31
E.	Teknik Pengumpulan Data.	35
F.	Teknik Analisis Data.	37

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	45
1.	Sejarah Singkat Perusahaan	45
2.	Visi dan Misi PT. Central Santosa Finance	47
3.	Struktur Organisasi	49
B.	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	51
1.	Penyajian Data dan Jawaban Responden	51
2.	Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	72
3.	Uji Asumsi Klasik	75
4.	Regresi Linier Berganda	79
5.	Pengujian Hipotesis.....	80

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	83
B.	Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3.1 Rincian Jadwal Penelitaian	28
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pendidikan.....	50
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Umur.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Kerja.....	51
Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden tentang tentang Ketika saya diberi tugas atau tanggung jawab akan menyelesaikannya hingga selesai.	52
Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden tentang Saya cenderung berusaha mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar.....	52
Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden tentang Saya cenderung menerima apa yang terjadi dalam hidup sebagai takdir yang telah digariskan Tuhan	53
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden tentang Saya selalu berfikir positif dengan melihat sisi baik dari setiap masalah.....	54
Tabel 4.9 Distribusi jawaban responden tentang Ketika ada orang lain mengkritik saya merasa senang karena mendapat masukan...	54
Tabel 4.10 Distribusi jawaban responden tentang tentang Saya percaya bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda	55
Tabel 4.11 Distribusi jawaban responden tentang Ketika ada orang lain menjelek-jelekkan saya dihadapan orang banyak, cenderung sabar dan mengontrol emosi negative.....	55
Tabel 4.12 Distribusi jawaban responden tentang tentang Ketika dikritik seseorang saya cenderung bersikap menghindar dan balik membalas kritikan.	56
Tabel 4.13 Distribusi jawaban responden tentang Saya yakin bersikap jujur membuat hidup menjadi lebih baik	57

Tabel 4.14	Distribusi jawaban responden tentang Setiap tindakan yang saya ambil, berfikir terlebih dahulu sebelum melakukannya .	57
Tabel 4.15	Distribusi jawaban responden Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata	58
Tabel 4.16	Distribusi jawaban responden tentang tentang Saya mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik	59
Tabel 4.17	Distribusi jawaban responden tentang Saya selalu berfikir secara analistis dan kritis dalam pengambialan keputusan.....	59
Tabel 4.18	Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko	60
Tabel 4.19	Distribusi jawaban responden tentang Ketika diberi pertanyaan dalam suatu masalah saya bisa menjawab dengan cepat dan sigap	61
Tabel 4.20	Distribusi jawaban responden tentang Saya sangat penasaran jika suatu pekerjaan yang berhubungan dengan angka belum diketahui hasil yang benar.	61
Tabel 4.21	Distribusi jawaban responden tentang Saya ingin mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui.....	62
Tabel4.22	Distribusi jawaban responden Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil.....	63
Tabel 4.23	Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis, dalam penempatan posisi diri.....	63
Tabel 4.24	Distribusi jawaban responden tentang Saya menunjukkan kemampuan non formal atau minat kepada lingkungan sekitar	64
Tabel 4.25	Distribusi jawaban responden tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	65
Tabel 4.26	Distribusi jawaban responden tentang Saya Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	65
Tabel 4.27	Distribusi jawaban responden tentang Saya Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.....	66
Tabel 4.28	Distribusi jawaban responden tentang Saya Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.....	66

Tabel 4.29	Distribusi jawaban responden tentang Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain	67
Tabel 4.30	Distribusi jawaban responden tentang Saya Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.	68
Tabel 4.31	Distribusi jawaban responden tentang Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.....	68
Tabel 4.32	Distribusi jawaban responden tentang Saya Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.....	69
Tabel 4.33	Daftar Tabel Item-Total Statistics	70
Tabel 4.34	Daftar Tabel Reliability Statistics.....	72
Tabel 4.35	Daftar Tabel coefficients.....	75
Tabel 4.36	Daftar Tabel Regresi Linier Berganda Coefficients(a)	76
Tabel 4.37	Daftar Tabel ANOVA(b).....	77
Tabel 4.38	Daftar Tabel Coefficients(a)	78
Tabel 4.39	Daftar Tabel Model Summary(b)	79

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Konsetual.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	72
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	74

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT dengan penuh keikhlasan, karena berkat kasih dan sayang serta Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini untuk melengkapi pengajuan skripsi sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M selaku Rektor Universitas pembangunan Panca Budi Medan .
2. Ibu DR. Suryanita, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Drs. MANUNTUN PAKPAHAN SE.,MM, Selaku Pembimbing I saya yang telah banyak memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu EMI WAKHYUNI, SE.,SMi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Administrasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Kepada keluarga saya terutama Orang tua, suami da anak-anak yang telah memberikan dorongan moril, materil dan doa hingga masa selesainya penyusunan skripsi
8. Kepada teman-teman tersayang yang sangat memberikan pengaruh terbesar bagi penulis
9. Serta kepada teman – teman stambuk 2015 dan 2016 terima kasih atas kebersamaan dan persahabatannya.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak /Ibu Dosen dan semua rekan – rekan atas segala kesilapan yang telah dibuat penulis selama ini , dan penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca dan pihak lain yang memerlukan .

Medan, Juli 2019
Penulis

SILFANI ZAKIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada suatu perusahaan terdapat berbagai macam instrumen guna mendorong tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Instrumen-instrumen yang dimaksud adalah bahan baku, tenaga kerja, teknologi, dan modal. Diantara instrumen tersebut, terdapat salah satu yang paling penting yaitu tenaga kerja atau bisa disebut sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada saat dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti Intelegensi, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan menuntut pimpinan organisasi untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan, saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi.

Penelitian Goleman dalam Wibowo (2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Kecerdasan emosi merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo, 2011:2). Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak

sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya keluhan dari nasabah PT Central Santosa Finance, karena masih rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan yaitu kecepatan dan ketepatan pelayanan pihak *front office* terasa lambat dikarenakan adanya nasabah yang menunggu

proses pembayaran lebih dari 30 menit, masalah lain yang ditemukan oleh peneliti yaitu adanya karyawan *front office* yang melayani nasabah dengan wajah cemberut atau tidak ramah. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari rendahnya kemampuan karyawan dalam menyusun rencana kerja, sehingga terkesan pekerjaan yang dilakukan kurang terencana dan terburu-buru, Karyawan kurang mampu merealisasikan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga pekerjaan banyak yang terhambat, kemudian Karyawan kurang mampu menjalankan perintah yang telah diberikan oleh pimpinan masing-masing serta rendahnya kemampuan Karyawan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Pada PT Central Santosa Finance, karyawan yang berprofesi sebagai *front office* masih banyak yang kurang bisa mengelola emosi mereka, sehingga berdampak pada pelayanan kepada nasabah dan adanya komplain dari nasabah setiap minggunya. Semuanya tertulis pada buku kritik dan saran yang dimiliki PT Central Santosa Finance Tebing tinggi, berupa komplain yang harus ditindak lanjuti secara lebih intensif dan komplain yang bisa diatasi dengan segera. Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi karyawan dalam membina hubungan baik dengan orang lain, karena dengan adanya hubungan baik dengan orang lain, maka dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerjapun meningkat.

Rendahnya kinerja Karyawan pada PT Central Santosa Finance disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah rendahnya motivasi kerja Karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai Karyawan pada PT Central

Santosa Finance. Sedangkan rendahnya motivasi kerja Karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan satu sama lain, diantaranya adalah faktor kepribadian dari Karyawan yang bersangkutan, komitmen kerja yang ditunjukkan oleh Karyawan, serta adanya kematangan emosional atau kecerdasan emosional yang dimiliki Karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi PT Central Santosa Finance.

PT Central Santosa Finance didirikan dengan keyakinan untuk menjadi lembaga pembiayaan pilihan utama dalam percaturan industri otomotif di Indonesia, khususnya dalam industri kendaraan roda dua. Melalui izin Kementerian Keuangan No. KEP-523/KM.10/2010 yang terbit pada tanggal 3 September 2010 CS Finance resmi beroperasi pada tanggal 17 September 2010. Sebagai bagian dari grup bank swasta terbesar di Indonesia yaitu PT Bank Central Asia Tbk, perusahaan terus melebarkan bisnis unitnya dengan terus menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat memberikan solusi dan manfaat terbaik bagi konsumen, ATPM, Jaringan Dealer, para Pemegang Saham, dan segenap karyawan Perusahaan. Dengan visi dan misi yang terus terpelihara untuk menyongsong satu tujuan, yaitu menjadi pemain utama dalam bisnis pembiayaan kendaraan roda dua, PT Central Santosa Finance, atau biasa disebut CS Finance terus berkomitmen untuk meningkatkan jangkauan layanannya melalui penerapan strategi yang tepat, pembukaan jaringan pelayanan yang tersebar di seluruh Indonesia, dan senantiasa memberikan pelayanan terbaik bagi para nasabahnya. Peneliti tertarik untuk mengambil topik yang berhubungan dengan kecerdasan emosional pada tiap

karyawan, dimana kecerdasan emosional berperan penting dalam penentuan sikap dan pengelolaan emosi dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kematangan Emosi Dan Intelegensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Adanya keluhan dari nasabah PT Central Santosa Finance yaitu kecepatan dan ketepatan pelayanan pihak *front office* terasa lambat dikarenakan adanya pelanggan yang menunggu proses pembayaran lebih dari 30 menit dan adanya karyawan *front office* yang melayani nasabah kurang handal
- b. Rendahnya kemampuan karyawan dalam menyusun rencana kerja, sehingga terkesan pekerjaan yang dilakukan kurang terencana dan terburu-buru, Karyawan kurang mampu merealisasikan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
- c. Rendahnya kinerja Karyawan pada PT Central Santosa Finance disebabkan oleh beberapa faktor antara lain faktor kepribadian dari Karyawan yang bersangkutan, komitmen kerja yang ditunjukkan oleh Karyawan, serta

adanya kurang kematangan emosional atau kecerdasan emosional yang dimiliki Karyawan dalam menjalankan tugasnya belum sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi PT Central Santosa Finance.

- d. Masih banyak karyawan yang kurang bisa mengelola emosi mereka, sehingga berdampak pada pelayanan kepada nasabah dan adanya komplain dari nasabah setiap minggunya, yang tertulis pada buku kritik dan saran yang dimiliki PT Central Santosa Finance Tebing tinggi.

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu dilakukannya pembatasan permasalahan, agar penelitian terarah dan tidak terjadi penafsiran yang salah. Untuk mencegah melebarnya pembahasan penelitian ini maka penulis membatasi masalah pada dua variabel bebas yaitu Kematangan emosi, Intelegensi dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Penelitian ini juga dibatasi pada 1 (satu) Perusahaan yaitu di PT Central Santosa Finance.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul yang penulis kemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kematangan emosi dan Intelegensi berpengaruh secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi?

2. Apakah Kematangan emosi dan Intelegensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Santosa Finance. Kota Tebing Tinggi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui Apakah Intelegensi dan Kematangan emosi berpengaruh secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Santosa Finance. Kota Tebing Tinggi;
- 2) Untuk mengetahui Apakah Intelegensi dan Kematangan emosi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Santosa Finance. Kota Tebing Tinggi;
- 3) Untuk membandingkan antara teori yang dipelajari diperkuliahan dengan praktek dilapangan;

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- 1) Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis bagi perusahaan sebagai bahan masukan untuk lebih menyempurnakan ketentuan yang telah digariskan

- 2) Bagi pihak peneliti sebagai sarana memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan di bidang perilaku keorganisasian khususnya pada topik penelitian yang diteliti, sehingga dapat dipahami bagaimana aplikasi teori dan literatur yang ada terhadap praktek yang sesungguhnya.
- 3) Kegunaan Akademis bagi perguruan tinggi dan lingkungan akademik, penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan aplikasinya dibidang perilaku keorganisasian khususnya mengenai teori sumber daya manusia

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Purwanti Sri Rahayu (2015), Universitas Mercubuana yang berjudul: Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kematangan Emosi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indusarana Kemasindo Jakarta. sedangkan penelitian ini berjudul: Analisis Kematangan Emosi Dan Intelegensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi .

Persamaan dan Perbedaan Penelitian terletak pada:

1. Persamaan Penelitian terletak pada **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu dan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yang sama,
2. Persamaan penelitian terletak pada variable terikat, penelitian terdahulu menggunakan variable terikat Kinerja Karyawan,

sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel terikat Kinerja Karyawan

3. Persamaan Penelitian terletak pada jumlah variabel bebas, penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian ini juga menggunakan 2 variabel bebas.
4. Perbedaan Penelitian terletak pada Observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu menggunakan 140 responden, Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 37 responden.
5. Perbedaan Penelitian terletak pada Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini juga pada tahun 2018.
6. Perbedaan Penelitian terletak pada Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. Induksarana Kemasindo Jakarta sedang penelitian ini dilakukan di PT Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kematangan Emosi

a. Pengertian Kematangan Emosi

Menurut Chaplin (2011: 165) kematangan emosi adalah satu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari perkembangan emosi, dan karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan pola emosi yang pantas bagi anak-anak. Menurut Kartono (dalam Putri, 2013: 388) kematangan emosi adalah suatu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari segi perkembangan emosional, oleh karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan emosional seperti pada masa kanak-kanak. Sedangkan menurut Kapri & Rani (2014: 360) kematangan emosi tidak berhubungan dengan kematangan fisik karena hal tersebut berbeda dan mereka memaknai kematangan emosi sebagai seberapa baik seorang individu dapat menanggapi suatu situasi yang sedang dihadapinya, mengendalikan emosi dan berperilaku dewasa ketika berhadapan dengan orang lain. Kematangan emosi pada dasarnya mengendalikan emosi individu daripada membiarkan emosi mengontrol individu. Davidof (dalam Asih & Pratiwi, 2010: 36) yang mengatakan kematangan emosi adalah merupakan kemampuan individu untuk dapat menggunakan emosinya dengan baik serta dapat menyalurkan emosinya kepada hal-hal yang bermanfaat dan bukan menghilangkan emosi yang ada dalam dirinya. Sedangkan, Meichati (dalam Asih & Pratiwi, 2010: 37) mengatakan bahwa kematangan emosi adalah keadaan seseorang yang tidak cepat terganggu rangsangan yang bersifat emosional, baik dari dalam maupun dari luar dirinya, selain itu dengan

matangnya emosi maka individu dapat bertindak tepat dan wajar sesuai dengan situasi dan kondisi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan emosi adalah suatu kondisi perkembangan emosi pada diri individu dimana individu mampu mengarahkan dan mengendalikan emosi agar dapat diterima oleh diri sendiri maupun orang lain yang berada di sekitar kehidupannya.

b. Karakteristik Kematangan Emosi

Menurut Murray (dalam Kapri & Rani, 2014: 360) seorang dikatakan telah memiliki kematangan emosi bila ia memiliki karakteristik kematangan emosi sebagai berikut :

1) Mudah mengalirkan cinta dan kasih sayang.

Individu yang matang emosinya mampu menunjukkan rasa kasih sayang secara terbuka, mereka memiliki kemampuan untuk mempercayai orang lain serta percaya diri, dapat memberi cinta serta kasih sayang kepada orang yang disayanginya dan mereka juga tidak memiliki hambatan dalam kepribadian.

2) Mampu untuk menghadapi kenyataan.

Individu yang matang emosinya melihat situasi dalam hidup seperti apa adanya dan tidak berfikir kebenaran menurut diri mereka sendiri. Mereka selalu bersemangat dalam menghadapi kenyataan hidup dan tidak takut untuk menghadapi situasi yang sulit. Sedangkan, orang yang belum matang emosinya berusaha menghindari kenyataan di dalam hidup dan takut akan kesulitan.

3) Mampu belajar dari pengalaman hidup

Individu yang matang emosinya merasa mudah untuk belajar dari pengalaman hidup mereka, mereka mampu untuk melihat situasi yang terjadi dalam segi positif dan menerima kenyataan hidup, sedangkan orang yang belum matang emosinya tidak pernah belajar dari kehidupan dan selalu menyesali situasi dalam kehidupannya.

4) Mampu berfikir positif mengenai diri pribadi.

Individu yang matang emosinya memandang positif pengalaman hidup dan menikmati hidup. Ketika mereka menghadapi masalah mengenai diri pribadi, mereka berusaha untuk menerima dan berfikir positif mengenai masalah kehidupannya.

5) Penuh harapan.

Orang yang matang emosinya berharap dalam hidup dan selalu berharap yang terbaik, mereka melihat positif dalam segala hal dan tidak pesimis akan kemampuan diri mereka. Hal ini membuat mereka menjadi orang yang percaya diri dan selalu siap untuk menghadapi kehidupan dengan keyakinan diri yang kuat.

6) Ketertarikan untuk memberi.

Individu yang matang emosinya akan mempertimbangkan kebutuhan orang lain dan memberikan dari sumber daya pribadinya meskipun ia sedang mengalami kekecewaan. Sumber daya yang diberikan dapat berbentuk uang, waktu atau usaha untuk meningkatkan kualitas hidup orang-orang yang dicintainya.

7) Kemampuan untuk belajar dari pengalaman.

Kemampuan untuk menghadapi kenyataan dan berfikir positif terhadap pengalaman hidup berasal dari kemampuan untuk belajar dari pengalaman.

8) Kemampuan menangani permusuhan secara konstruktif.

Individu yang tidak matang emosinya akan mencari seseorang untuk disalahkan atas suatu masalah yang sedang dihadapinya sedangkan individu yang matang emosinya mencari solusi akan masalah tersebut. Orang yang belum matang emosinya menggunakan kemarahannya untuk menyerang sehingga menjadikan perkelahian, sedangkan orang yang matang emosinya menggunakan kemarahannya sebagai sumber energy untuk mencari solusi bagi masalahnya.

9) Berfikir terbuka.

Orang yang matang emosinya tidak mengkhawatirkan hal-hal yang negatif, mereka berfikiran cukup terbuka untuk mendengarkan pendapat orang lain, mereka percaya pada perkataan teman mereka sendiri dari pada perkataan orang lain yang belum jelas kepastiannya.

c. Indikator Kematangan Emosi

Menurut katkovsky (dalam Ilmi Rizqi, 2011:43) mengemukakan tujuh Indikator kematangan emosi yaitu:

1) Kemandirian

Mampu memutuskan apa yang dikehendaki dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.

2) Kemampuan menerima kenyataan

Mampu menerima kenyataan bahwa dirinya tidak selalu sama dengan orang lain, mempunyai kesempatan, kemampuan, serta tingkat intelegensi yang berbeda dengan orang lain.

3) Kemampuan beradaptasi

Orang yang matang emosinya mampu beradaptasi dan mampu menerima beragam karakteristik orang serta mampu menghadapi situasi apapun.

4) Kemampuan merespon dengan tepat

Individu yang matang emosinya memiliki kepekaan untuk merespon terhadap kebutuhan emosi orang lain, baik yang diekspresikan maupun yang tidak diekspresikan.

5) Merasa aman

Individu yang memiliki tingkat kematangan emosi yang tinggi menyadari bahwa sebagai makhluk sosial ia memiliki ketergantungan pada orang lain

6) Kemampuan berempati

Mampu berempati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain dan memahami apa yang mereka pikirkan atau rasakan.

7) Kemampuan menguasai amarah

Individu yang matang emosinya dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat membuatnya marah, maka ia dapat mengendalikan perasaan marahnya.

2. Intelegensi (IQ)

a. Pengertian Intelegensi (IQ)

Intelegensi (kecerdasan) berasal dari kata latin "*intelligere*" yang berarti menghubungkan atau menyatukan satu sama lain. Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi pada awalnya menjadi perhatian utama bagi kalangan psikologi pendidikan. Wechler (dalam Dartisah 2013: 13) mendefinisikan intelegensi sebagai berikut :

"Totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif".

Intelegensi sering diartikan dengan kecerdasan. Istilah "cerdas" sendiri sudah lazim dipergunakan dalam kehidupan sehari-hari. Bila seseorang tahu banyak hal, mampu belajar cepat, serta berulang kali dapat memilih tindakan yang efektif dalam situasi yang rumit, maka disimpulkan bahwa ia orang yang cerdas. Meski fenomena yang dipelajari sama, namun para psikologi yang mempelajari intelegensi memberikan pengertian yang berbeda-beda. Nyayu Khodijah (2011:89)

b. Indikator Intelegensi

Dalam bukunya *Seven Ways Of Teaching*, David Lazear (dalam Arikunto 2010:65) mengemukakan ada 7 indikator atau aspek yang dapat dikategorikan sebagai petunjuk tinggi-rendahnya inteligensi seseorang, yaitu :

1) Kemampuan verbal (verbal linguistic), meliputi :

- a) Analisis linguistik
- b) mengenal kembali dan mengingat
- c) memahami dan menciptakan kelucuan atau humor
- d) menjelaskan sesuatu dalam proses belajar-mengajar
- e) meyakinkan seseorang agar bersedia melakukan sesuatu
- f) memahami perintah dengan tepat

2) Kemampuan mengamati dan rasa ruang, meliputi :

- a) khayalan
- b) menyusun kerangka pikir
- c) menemukan jalan dalam konsep ruang
- d) memanipulasi imajinasi
- e) menginterpretasikan grafik/bagan/model
- f) mengenal hubungan objek dalam ruang
- g) memiliki persepsi yang cermat melalui berbagai sudut pandangan

3) Kemampuan gerak kinetis-fisik, meliputi :

- a) mengatur/mengelola gerak refleks
- b) mengatur/mengelola gerak terencana
- c) memperluas kesadaran melalui tubuh
- d) peduli hubungan antar bagian tubuh
- e) meningkatkan fungsi tubuh

4) Kemampuan logika/matematika, meliputi :

- a) pengenalan pola-pola abstraksi

- b) pertimbangan induktif
 - c) pertimbangan deduktif
 - d) cerdas dalam menangkap hubungan dan kaitan
 - e) menyelesaikan kalkulasi kompleks
 - f) pertimbangan ilmiah
- 5) Kemampuan dalam hubungan intra-personal, meliputi :
- a) konsentrasi dalam berpikir
 - b) keberhati-hatian
 - c) melakukan metakognisi
 - d) kesadaran dan ekspresi berbagai perasaan
 - e) kesadaran atas dirinya
 - f) tingkat pemikiran-penalaran
- 6) Kemampuan dalam hubungan inter-personal, meliputi :
- a) mencipta dan mengelola sinergi
 - b) daya melampaui perspektif orang lain
 - c) bekerja sama dalam kelompok
 - d) mengenal dan membuat sesuatu yang berbeda dengan lainnya
 - e) komunikasi verbal dan nonverbal
- 7) Kemampuan dalam musik/irama, meliputi :
- a. struktur musik
 - b. skematis dalam mendengarkan musik
 - c. sensitif terhadap suara
 - d. kreatif dalam melodi dan irama

- e. sensitif dalam nada

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Intinya kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk lebih memahami kinerja karyawan, berikut ini akan dijelaskan pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

August W. Smith dalam Sedarmayanti (2011:50) *performance* atau kinerja adalah “*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Mangkunegara (2011:57) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Rivai (2011:14) mengemukakan bahwa : “Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis menjelaskan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peranya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dari seorang pegawai/karyawan, mengacu dari sejumlah studi empiris, beberapa ahli berpendapat sebagai berikut :

- 1) Teori kinerja menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim Sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (2010:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi:
 - a) Motivasi kerja
 - b) Kemampuan kerja
 - c) Perlengkapan dan fasilitas
 - d) Lingkungan eksternal
 - e) *Leadership*
 - f) Misi strategi
 - g) Fasilitas kerja
 - h) Kinerja individu dan organisasi
 - i) Praktik manajemen
 - j) Stres kerja
 - k) Iklim organisasi

2) Teori kinerja menurut Stephen Robbins

Menurut pendapat Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2011:218), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

3) Teori Kinerja menurut Peter Ducker

Menurut pendapat Peter Ducker (dalam Handoko, 2011:211) bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%. Ditambah pula faktor-faktor yang menunjang kinerja antara lain:

- a) Pendidikan dan program pelatihan.
- b) Gizi, nutrisi, dan kesehatan.
- c) Motivasi.
- d) Kesempatan kerja.
- e) Kebijakan ekstern.
- f) Pengembangan secara terpadu.

Menurut Gibson, dkk yang dialihbahasakan oleh Hadasni (2010:39) mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai, yaitu:

- a) Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian . demografis: umur, asal usul, jenis kelamin.
- b) Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, Struktur, desain pekerjaan.
- c) Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, karakteristik individu dan motivasi.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Miner (dalam Handayani 2013: 11) menyebutkan bahwa beberapa variabel yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan skor total yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan dengan indikator :

- a) Pemahaman dan penguasaan tugas,
- b) Kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas
- c) Kemampuan dan ketelitian dalam memecahkan masalah,
- d) Efisiensi waktu, tenaga dan biaya

2) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan dengan indikator :

- a) Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan

b) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.

3) Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja dengan indikator :

a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

b) Ketepatan waktu dalam kehadiran

c) Ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor

4) Kerjasama

Kerjasama diukur dengan indikator :

a) Kemampuan bekerjasama di dalam dan diluar kelompok

b) Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan

c) Kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

Daftar Penelitian Sebelumnya

NO.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil
1.	Purwanti Sri Rahayu (2015)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kematangan Emosi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Induksarana Kemasindo	Variabel independen Motivasi Intrinsik (X1) dan Kematangan Emosi (X2)	Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	Model teknik analisis regresi berganda (<i>multiple regression</i>)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik dan kematangan emosi terhadap kinerja karyawan

		Jakarta				
2.	Husaini, Said Musnadi dan Amri (2017)	Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh	Variabel independen Kepribadian (X1), Komitmen Kerja (X2) Kematangan Emosional (X3)	Variabel dependen Motivasi Kerja Kinerja Perawat (Y)	analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>structural equation modelling</i> (SEM) dengan bantuan program Amos 22	Hasil penelitian ini kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja
3.	Nur Aini (2015)	Pengaruh Kematangan Emosi terhadap Perilaku Workplace bullying Pada Karyawan di Pasaraya Sri Ratu Semarang	Variabel independen Kematangan Emosional (X)	Variabel dependen Workplace bullying (Y)	Model teknik analisis regresi sederhana (<i>simple regretion</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kematangan emosi berpengaruh negatif pada perilaku workplace bullying .
4.	Rina Trifiana (2015)	Pengaruh	Variabel	Variabel	Model teknik analisis regresi	Hasil penelitian ini

		Kematangan Emosi Terhadap Perilaku prososial Remaja pengguna Gadget di SMP N 2 Yogyakarta	independen Kematangan Emosional (X)	dependen Pelaku prososial (Y)	sederhana (<i>simple regrestion</i>)	menunjukkan bahwa ada pengaruh kematangan emosi terhadap perilaku prososial remaja pengguna gadget dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 24,156
5.	Mardyan Sofian (2012)	Pengaruh Kematangan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Manajemen Stres Dalam Belajar Fisika Mahasiswa Jurusan Pendidikan fisika UIN Alaudin Makassar	Variabel independen Kematangan Emosi (X1) Kecerdasan Spiritual (X2)	Variabel dependen Manajemen Stres (Y)	Model teknik analisis regresi berganda (<i>multiple regrestion</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kematangan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap manaje men stres dalam belajar fisika mahasiswa jurusan pendidikan fisika UIN Alaudin Makassar
6.	<i>Aida Hadad Momeni</i>	<i>Scientific Study, Validity,</i>	<i>Independet variable</i>	<i>Dependent variable</i>	<i>As the amount of</i>	<i>n every four factors average scores of girls are more than</i>

	(2013)	<i>Reliability and Norming of Spiritual Intelligence Test in University Students</i>	<i>Validity (X1), Reliability (X2)</i>	<i>Norming of Spiritual Intelligence Test (Y)</i>	<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) was 0.77</i>	<i>boys; however there were not significant differences between the other 10 factors. Generally there are significant differences between average scores of girls and boys</i>
7.	<i>Dr. Suppiah Nachiappan (2014)</i>	<i>Analysis of Cognition Integration in Intelligence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) in Transforming Cameron Highlands Youths through Hermeneutics Pedagogy</i>	<i>Independent variable Cognition Integration (X1), Intelligence Quotient(X2) Emotional Quotient (X3) Spiritual Quotient(X4)</i>	<i>Dependent variable Transforming Cameron Highlands Youths through Hermeneutics Pedagogy (Y)</i>	<i>using the interpretative method i.e. through the Method of Hermeneutics Pedagogy</i>	<i>Results indicate that the level of soft skills development among Indians was higher than the Malays, Aborigines and Chinese. Soft skills development consists of motivation, community programmes, production and education</i>

Sumber : Diolah oleh penulis 2019

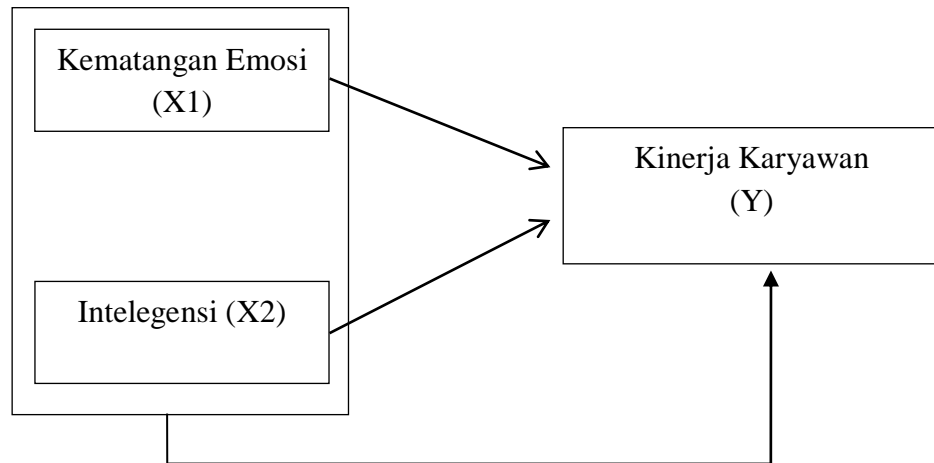
C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiono (2014), kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk lebih mudah penelitian dalam kelanjutan penulisan skripsi dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan lebih terarah untuk keragaman pengertian penelitian. Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah Pendidikan dan Pelatihan

terhadap Karier Pegawai. Berdasarkan pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.I
Kerangka Konseptual



Sumber diolah penulis 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara di dalam suatu penelitian dan harus diuji kebenarannya. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, dan dapat diterima apabila hipotesis tersebut dapat dibuktikan dengan pembuktian yang nyata dan empiris. Menurut Sugiono (2013), mengemukakan bahwa hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Dari penelitian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan (serempak) Kematangan Emosi dan Intelegensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi;

2. Pengaruh kualitas, brand image, dan experiential marketing terhadap keputusan pembelian ulang kartu TELKOMSEL (studi pada mahasiswa universitas pancabudi Medan)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Sebuah penelitian boleh menggunakan suatu pendekatan atau beberapa pendekatan sekaligus (Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:141). Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variable bebas terhadap variable tergantung atau terikat, sehingga di ketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:142).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian : PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi.
2. Waktu Penelitian : Februari 2019 sampai dengan Juli 2019

**Tabel 3.1. Rincian Jadwal Penelitian
Tahun Ajar 2018/2019**

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei			Juni		Juli
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3			
1	Pra Riset	■	■	■															
2	Penulisan Proposal		■	■	■														
3	Seminar Proposal					■	■	■	■										
4	Pengumpulan Data dan Pengolahan Data									■	■	■							
5	Analisi Data										■	■	■	■					
6	Penulisan Skripsi														■	■			
7	Analisis dan Evaluasi																		
8	Sidang Meja Hijau																■		

Sumber : Rencana Penelitian, 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:70) populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Elemen dapat dianalogikan sebagai unit analisis, sepanjang pengumpulan data penelitian bisnis dilakukannya kepada responden populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Central Santosa Finance yang berjumlah 37 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari Populasi yang diharapkan dapat mewakili Populasi Penelitian (Manullang, M dan Pakpahan, M (2014: 71 dan 78). Pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan Purposive Sampling yaitu memilih sample dari suatu populasi berdasarkan pertimbangan tertentu, baik pertimbangan ahli maupun pertimbangan ilmiah. (Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:78). Sesuai dengan pendapat diatas maka karena jumlah sampel dalam penelitian ini adalah hanya 37 karyawan disebut sebagai sampel jenuh atau sensus. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 37 Orang responden

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

a) Data Primer

Data Primer adalah data-data yang berkenaan dengan responden secara langsung. Dalam penelitian ini adalah identitas responden seperti : Jenis Kelamin, Usia, Kematangan Emosi terakhir, Lama bekerja dengan menggunakan angket atau kuesioner.

b) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data-data yang peneliti secara tidak langsung dari objek penelitian. Data yang diperoleh dari PT. Central Santosa Finance.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Kematangan Emosi (X_1), Intelegensi (X_2) serta variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2012:31). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi dua

kelompok besar yaitu variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Adapun definisi operasional dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Kematangan Emosi (X ₁)	Menurut Chaplin (2011: 165) Kematangan emosi adalah satu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari perkembangan emosi, dan karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan pola emosi yang pantas bagi anak-anak	Menurut katkovsky (dalam Ilmi Rizqi, 2011: 43) Indikator kematangan emosi antara lain:	Mampu memutuskan apa yang dikehendaki dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya	Likert
		a. Kemandirian		
		b. Kemampuan menerima kenyataan	Mampu menerima kenyataan bahwa dirinya tidak selalu sama dengan orang lain, mempunyai kesempatan, kemampuan, serta tingkat intelegensi yang berbeda dengan orang lain	
		c. Kemampuan beradaptasi	Orang yang matang emosinya mampu beradaptasi dan mampu menerima beragam karakteristik orang serta mampu menghadai situasi apapun.	
		Kemampuan merespon dengan tepat	Individu yang matang emosinya memiliki kepekaan untuk merespon terhadap kebutuhan emosi orang lain, baik yang diekspresikan	

			maupun yang tidak diekspresikan	
		d. Merasa aman	Individu yang memiliki tingkat kematangan emosi yang tinggi menyadari bahwa sebagai makhluk sosial ia memiliki ketergantungan pada orang lain	
		e. Kemampuan berempati	Mampu berempati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain dan memahami apa yang mereka pikirkan atau rasakan.	
		f. Kemampuan menguasai amarah	Individu yang matang emosinya dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat membuatnya marah, maka ia dapat mengendalikan perasaan marahnya	
Intelegensi (X ₂)	Wechler (dalam Dartisah 2013: 13) mendefinisikan intelegensi sebagai berikut : “Totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif”.	a. Kemampuan verbal.	1. Analisis linguistik 2. mengenal kembali dan mengingat 3. menjelaskan sesuatu dalam proses belajar-mengajar 4. meyakinkan seseorang agar bersedia melakukan sesuatu 5. memahami perintah dengan tepat	Likert
		b. Kemampuan	1. menyusun	

		<p>mengamati dan rasa ruang</p> <p>c. Kemampuan logika/matematika</p>	<p>kerangka pikir</p> <p>2. menemukan jalan dalam konsep ruang</p> <p>3. memanipulasi imajinasi</p> <p>1. cerdas dalam menangkap hubungan dan kaitan</p> <p>2. menyelesaikan kalkulasi kompleks</p> <p>3. pertimbangan ilmiah</p> <p>1. konsentrasi dalam</p>	
		Kemampuan dalam hubungan intra-personal	<p>berpikir</p> <p>2. keberhati-hatian</p> <p>1. Mencipta dan</p>	
		<p>Kemampuan dalam hubungan inter-personal</p> <p>David Lazear (dalam Arikunto 2010:65)</p>	<p>mengelola sinergi</p> <p>2. daya melampaui perspektif orang lain bekerja sama dalam kelompok</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Mangkunegara (2011:57) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"</p>	<p>Miner (dalam Handayani 2013: 11) menyebutkan bahwa beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan:</p> <p>1) Kualitas Pekerjaan</p>	<p>a) Pemahaman dan penguasaan tugas,</p> <p>b) Kebutuhan terhadap instruksi-instruksi dalam pelaksanaan tugas</p> <p>c) Kemampuan dan ketelitian dalam memecahkan masalah,</p>	Likert

			d) Efisiensi waktu, tenaga dan biaya
		2) Kuantitas pekerjaan	a) Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan b) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.
		3) Ketepatan waktu kerja	a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas b) Ketepatan waktu dalam kehadiran c) Ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor
		4) Kerjasama	a) Kemampuan bekerjasama di dalam dan diluar kelompok b) Kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan c) Kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain.

Sumber : Diolah oleh penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiono 2014: 145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal tau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.

3. Metode Angket/Kuesioner

Menurut sugiono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melau pos atau internet. Untuk angket data yang diperoleh angket berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Dikemukakan Sugiyono (2014:93) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut :

TABEL 3.4
Skala Likert

No	Skala	Skor Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sumanto (2014)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti, yang mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti item valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel berarti item tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu

pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subyek yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali 2011).

2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

1). Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dan PP plot *standardized residual*. Uji normalitas data dilihat dari kedua hal tersebut, nilai Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 dan PP plot *standardized residual* mendekati garis diagonal, maka data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi gejala multikolonieritas yang tinggi, *standard error* koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan *confidence interval* untuk pendugaan parameter semakin lebar,

dengan demikian terbuka kemungkinan terjadi kekeliruan, menerima hipotesis yang salah. Asumsi klasik seperti multikolonieritas dapat dilaksanakandengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independent variable dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batas dari *VIF* adalah 10 dan nilai *tolerance value* adalah 0,1. Jika nilai *VIF* lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance value* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala heteroskedastisitas akan menimbulkan akibat varian koefisien regresi menjadi minimum dan *confidence interval* melebar sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa macam cara, antara lain adalah dengan menggunakan uji glejser dan uji scatterplot. Dalam uji glejser, model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini diregresikan untuk mendapatkan nilai residualnya. Kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel bebas. Apabila terdapat variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan pada tingkat signifikansi 5% terhadap residual absolut, maka terjadi heteroskedastisitas (Gunawan, 1996 dalam Jatmiko, 2006). Uji scatterplot yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat

yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-*studentized*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Linearitas Regresi Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen, digunakan juga untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh, serta untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis regresi berganda dipilih karena dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial ataupun secara bersama-sama. Sementara itu, model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X1	: Kematangan Emosi Karyawan
X2	: Intelegensi Karyawan
e	: Tingkat kesalahan/ Standar eror

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang didasarkan kepada bukti sampel dan teori probabilitas yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis yang bersangkutan merupakan pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karena itu harus ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji adanya pengaruh Kematangan Emosi, dan Intelegensi atas Kinerja Karyawan PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi.

Sementara itu pengujian model penelitian akan dilakukan dengan uji F dengan tingkat signifikansi 5%. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka model yang digunakan layak, demikian pula sebaliknya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.

1) Uji Pengaruh Serempak (Simultant)/ Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Pengawasan, Penilaian dan Pelatihan secara serempak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang digunakan dengan rumus statistik sebagai berikut :

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = banyaknya sampel

m = banyaknya varians

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh Kematangan Emosi dan Intelegensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Kematangan Emosi dan Intelegensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

2) Uji Parsial/ Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. Menurut Rusiadi (2014:131) rumus

menghitung t yaitu Dengan taraf signifikan 5 % uji dua pihak dan
 $dk = n-2$

Keterangan :

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan
 (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < \alpha\ 5\%$

a) Pengaruh Kematangan Emosi terhadap Kinerja Karyawan, hipotesisnya adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan
 terhadap Kinerja Karyawan

b) Pengaruh Intelegensi terhadap Kinerja Karyawan, hipotesisnya adalah :

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang
 signifikan terhadap terhadap Kinerja
 Karyawan

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan
 terhadap Kinerja Karyawan

4. Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi *variabel independen* dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. *Koefisien determinasi* mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependentvariable*) mempunyai hubungan kuat. Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkanoleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Central Santosa Finance

Pada tahun 2010, PT Central Santosa Finance didirikan dengan keyakinan untuk menjadi lembaga pembiayaan pilihan utama dalam percaturan industri otomotif di Indonesia, khususnya dalam industri kendaraan roda dua. Melalui ijin Kementrian Keuangan No. KEP-523/KM.10/2010 yang terbit pada tanggal 3 September 2010 dan beroperasi sejak tanggal 17 September 2010, maka sebagai bagian dari grup bank swasta terbesar di Indonesia yaitu Bank BCA, perusahaan terus melebarkan bisnis unitnya dengan terus menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat memberikan solusi dan manfaat terbaik bagi konsumen, ATPM, Jaringan Dealer, para Pemegang Saham, dan segenap Karyawan perusahaan. Dengan visi dan misi yang terus terpelihara untuk menyongsong satu tujuan, yaitu menjadi pemain utama dalam bisnis pembiayaan kendaraan roda dua, PT Central Santosa Finance, atau biasa disebut CS Finance terus berkomitmen untuk meningkatkan jangkauan layanannya melalui penerapan strategi yang tepat, pembukaan jaringan pelayanan yang tersebar di seluruh Indonesia, dan senantiasa memberikan pelayanan terbaik bagi para nasabahnya.

Dengan keluarnya izin perusahaan dari Departemen Keuangan No. 523/KM.10/2010 tanggal 3 September 2010 maka PT Central Santosa Finance (CSF) resmi beroperasi. Berbagai hal berkaitan dengan operasional perusahaan telah disiapkan jauh hari bersamaan dengan pengurusan dokumen perizinan. Kini

beberapa inisiatif bisnis CSF yang berkantor pusat di Gedung WTC Mangga Dua dengan 5 cabangnya, sudah digulirkan. CSF telah mulai melakukan penetrasi pasar untuk dikembangkan di tahun mendatang. Fokus bisnis CSF adalah pembiayaan konsumen di bidang kepemilikan sepeda motor dengan target awal penyaluran pembiayaan sebesar 30 miliar rupiah sampai dengan akhir tahun 2010 ini.

CSF beroperasi dengan modal awal sebesar 100 miliar rupiah dimana PT BCA Finance memiliki share sebesar 25%, PT Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) sebesar 25% dan PT Multikem Suplindo sebesar 50%. CSF dikelola oleh Dewan Direksi yang merupakan para professional yang berpengalaman dibidang Perbankan dan Multifinance, terdiri dari satu orang Presiden Direktur dan dua Direktur. Dari kepemilikan saham dan pengelolaan perusahaan, CSF merupakan kolaborasi sinergis dari dua grup usaha yang telah berpengalaman di bidang multi finance khususnya pembiayaan otomotif. BCAAF dan SMS akan tetap fokus dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor khususnya roda empat (mobil), sementara itu CSF fokus pada bidang pembiayaan kendaraan bermotor roda dua (sepeda motor). Dengan pertumbuhan industri otomotif yang terus berkembang dan kebutuhan masyarakat Indonesia akan sepeda motor yang masih tinggi, maka CSF optimis dapat bertumbuh di masa yang akan datang dan ikut mendukung target penyaluran kredit nasional. Serta memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh nasabah yang telah mempercayakan pembiayaannya.

2 Visi dan Misi PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi

a. Visi

Visi PT. Central Santosa Finance Institusi pembiayaan terkemuka, terpercaya, dan menjadi pilihan bagi masyarakat Indonesia

b. Misi

- 1) Membangun institusi pembiayaan yang unggul
- 2) Memenuhi kebutuhan konsumen dengan memberikan solusi pembiayaan terbaik
- 3) Membangun kerjasama yang saling menguntungkan dengan mitra bisnis masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan.

c. Nilai Budaya Perusahaan

Adapun nilai budaya PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi antara lain :

1. *S (Serve More People)*
 - a) Memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan dan calon pelanggan serta sesama karyawan Perusahaan.
 - b) Memberikan solusi yang terbaik dan melebihi kepuasan bagi pelanggan dan calon pelanggan serta sesama karyawan.
2. *M (Mindset to Excellence)*
 - a) Senantiasa meningkatkan kualitas kerja guna memberikan hasil kerja yang memuaskan.
 - b) Melakukan perencanaan kerja yang matang.
 - c) Melakukan evaluasi dalam setiap pekerjaan.

- d) Melakukan perbaikan berkala dalam setiap pekerjaan.
- e) Memiliki mindset “the winner” yang selalu ingin mencapai lebih dari yang diminta Perusahaan.

3. A (*Act with Integrity*)

- a) Jujur dalam berpikir dan bertindak.
- b) Bebas dari pengaruh dan keinginan memanipulasi.
- c) Disiplin dan bertanggungjawab dalam setiap pekerjaan.
- d) Mengambil keputusan dalam pekerjaan secara obyektif, bukan berdasarkan kepentingan atau pilihan pribadi.
- e) Bertindak sesuai ketentuan yang berlaku.
- f) Memiliki nilai dasar yang menolak dan memusuhi segala jenis Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) dan kegiatan-kegiatan yang melanggar norma-norma dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4. R (*Respect and Care*)

- a) Melandasi semangat kerja tinggi dengan rasa bangga dan rasa memiliki Perusahaan.
- b) Menciptakan kerjasama dan hubungan yang tulus untuk mencapai hasil terbaik bagi Perusahaan.
- c) Memberikan kepedulian dan bantuan terbaik kepada sesama anggota tim.
- d) Menghargai perbedaan pendapat antar sesama anggota tim atau unit kerja lain.

- e) Menghormati harkat dan martabat sesama anggota tim atau unit kerja lain dengan menerapkan rasa hormat dalam komunikasi dan interaksi kerja.

5. T (*Tough Mentality*)

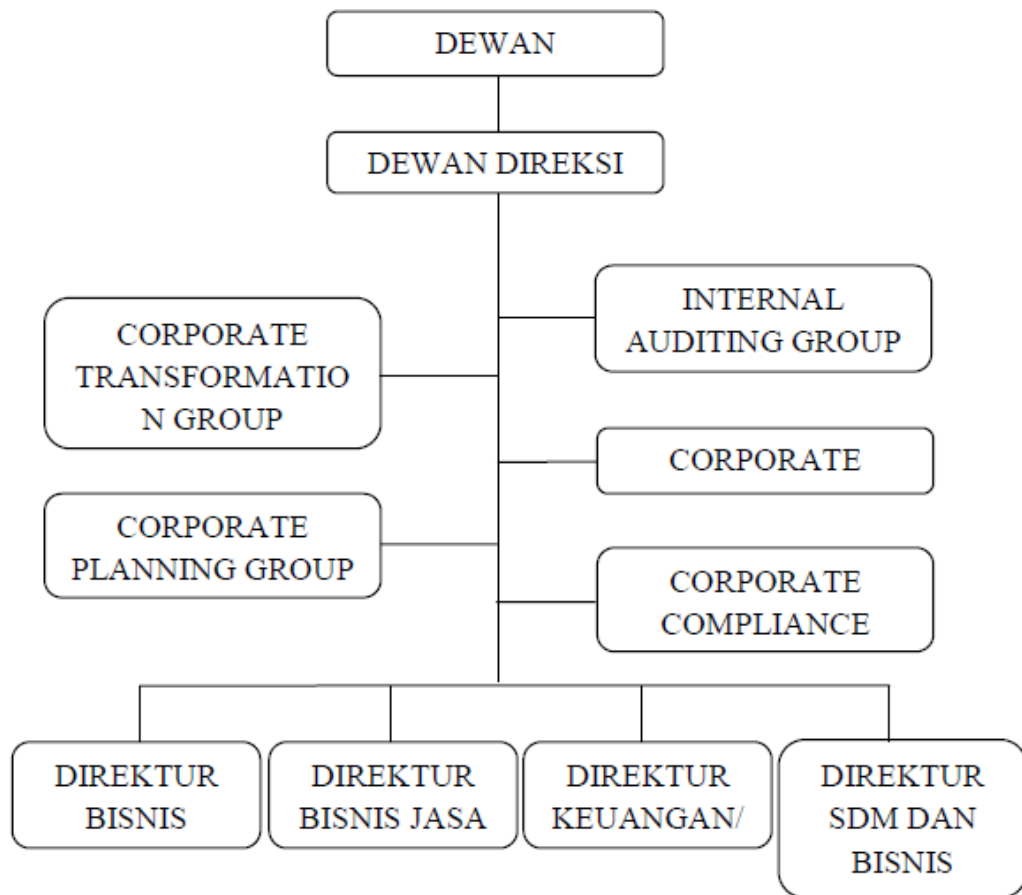
- a) Ketangguhan yang cerdas untuk meraih hasil melampaui target
- b) Keteguhan untuk selalu menjadi yang terbaik.
- c) Memiliki mental yang tidak mudah patah semangat dan selalu ingin mencapai yang lebih dibanding.

3. Struktur Organisasi PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungna aktivitas dan fungsi dibatasi, serta menggambarkan juga dengan jelas tugas-tugas kerja masing-masing yang harus diselesaikan tepat waktu. Hal ini sangat perlu diperhatikan agar tidak terjadi tumpang tindih tugas yang dibebankan institusi atau perusahaan.

Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa dan siapa yang bertugas melaksanakan suatu pekerjaan pada sebuah pos kerja di dalam sebuah institusi atau perusahaan.

Adapun struktur organisasi PT. Central Santosa Finance dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Central Santosa Finance

Berikut adalah keterangan struktur organisasi PT Central Santosa Finance :

- a. Dewan merupakan Organ Perseroan yang bertanggung jawab serta memiliki wewenang atas pengurusan Perseroan dalam menunjang kepentingannya sesuai maksud dan tujuannya.
- b. Dewan Direksi secara umum terdiri dari direktur utama, dan jajaran para direktur . mereka bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan sesuai dengan anggaran dasar yang telah ditetapkan bersama.

- c. Audit Internal adalah suatu fungsi penilaian independen yang dibuat dalam suatu organisasi dengan tujuan menguji dan mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Tujuan audit internal adalah untuk membantu manajemen organisasi dalam memberikan pertanggung jawaban yang efektif
- d. Corporate merupakan identitas yang membedakan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, dan bisa juga berfungsi sebagai penanaman citra atau image yang bisa menjadikan sebagai daya tarik. Identitas perusahaan berdasarkan filosofi organisasi terwujud dalam budaya perusahaan yang berbeda. Identitas mencerminkan kepribadian sebuah perusahaan dan dari sinilah branding perusahaan tercipta.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Penyajian Data dan Jawaban Responden

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk Kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 37 responden yaitu seluruh Karyawan PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi. Dengan jumlah seluruh pertanyaan 28 item, yang terdiri dari item pertanyaan Variabel Bebas (Kematangan Emosi, Intelegensi) dan Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) dan disediakan 5 alternatif jawaban, yaitu :

Pembobotan (*score*) Alternatif Jawaban Skala *Likert*

1	Sangat Setuju (SS)	diberi nilai	:	5
2	Setuju (S)	diberi nilai	:	4
3	Ragu-ragu (RR)	diberi nilai	:	3
4	Tidak Setuju (TS)	diberi nilai	:	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi nilai	:	1

Sumber: Sugiyono (2009 : 48)

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi dengan menggunakan kuesioner kepada responden sebanyak 37 orang. Data identitas responden mencakup distribusi data responden menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, lama bekerja menjadi Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	23	62.2	62.2	62.2
Valid Perempuan	14	37.8	37.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 23 orang (62.2%) adalah Laki-laki dan 14 orang (37.8%) adalah Perempuan. Dengan

demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Laki-laki yakni sebanyak 23 orang (62.2%).

b. Karakteristik Pendidikan

Pendidikan dalam penelitian ini dikategorikan kedalam 4 level yakni SMA, D3, S1 dan S2 dengan distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	16.2	16.2	16.2
	D3	5	13.5	13.5	29.7
	S1	26	70.3	70.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 , 2019

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 6 orang (16.2%) berpendidikan SMA, 5 orang (13.5%) berpendidikan D3, 26 orang (70.3%) berpendidikan S1. Dengan demikian, mayoritas responden berpendidikan sarjana S1 yakni sebanyak 26 orang (70.3%)

c. Karakteristik Umur

Umur dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam 4 kategori yakni <30 tahun, 30-40 tahun, 41-50 tahun dan lebih dari 50 tahun dengan distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Umur

Umur					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	<20 Tahun	1	2.7	2.7	2.7
	20-40 Tahun	28	75.7	75.7	78.4
	41--50 Tahun	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 1 orang (2.7%) berumur dibawah 20 tahun, 28 orang (75.7%) berumur antara 20-40 tahun, 8 orang (21.6%) berumur antara 41-50 tahun Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berumur antara 20-40 tahun yakni sebanyak 28 orang (75.7%).

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

Lama Bekerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	<5 Tahun	21	56.8	56.8	56.8
	5-10 Tahun	15	40.5	40.5	97.3
	10-15 Tahun	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 21 orang (56.8%) lama bekerja dibawah 5 tahun, 15 orang (40.5%) bekerja 5 sampai 10 tahun, 1 orang (2.7%) lama bekerja 10 sampai 15 tahun Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini lama bekerja dibawah 5 tahun yakni sebanyak 21 orang (56.8%).

Tabel Frekuensi jawaban responden variabel X1 (Kematangan Emosi) / Variabel bebas

Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden tentang Ketika saya diberi tugas atau tanggung jawab akan menyelesaikannya hingga selesai.

Variabel X1 Kematangan Emosi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	8	21.6	21.6	27.0
	Ragu-ragu	13	35.1	35.1	62.2
	Setuju	11	29.7	29.7	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (21.6%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 11 orang (29.7%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (35.1%) menyatakan ragu-ragu Dengan Ketika saya diberi tugas atau tanggung jawab akan menyelesaikannya hingga selesai.

Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden tentang Saya cenderung berusaha mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar.

Variabel X1 Kematangan Emosi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	6	16.2	16.2	16.2
	Ragu-ragu	16	43.2	43.2	59.5
	Setuju	13	35.1	35.1	94.6
	Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 6 orang (16.2%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (43.2%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (35.1%) menyatakan setuju dan 2 (5.4%) Orang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (43.2%) menyatakan ragu-ragu Saya cenderung berusaha mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar.

Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden tentang Saya cenderung menerima apa yang terjadi dalam hidup sebagai takdir yang telah digariskan Tuhan

Variabel X1 Kematangan Emosi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	18.9	18.9	18.9
Ragu-ragu	13	35.1	35.1	54.1
Valid Setuju	14	37.8	37.8	91.9
Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 7 orang (18.9%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 14 orang (37.8%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (37.8%) menyatakan setuju Saya cenderung menerima apa yang terjadi dalam hidup sebagai takdir yang telah digariskan Tuhan.

Tabel 4.8 Distribusi jawaban responden tentang Saya selalu berfikir positif dengan melihat sisi baik dari setiap masalah

Variabel X1 Kematangan Emosi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
Tidak Setuju	5	13.5	13.5	18.9
Ragu-ragu	13	35.1	35.1	54.1
Setuju	14	37.8	37.8	91.9
Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 , 2019

Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 14 orang (37.8%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (37.8%) menyatakan setuju Saya selalu berfikir positif dengan melihat sisi baik dari setiap masalah.

Tabel 4.9 Distribusi jawaban responden tentang Ketika ada orang lain mengkritik saya merasa senang karena mendapat masukan.

Variabel X1 Kematangan Emosi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
Tidak Setuju	8	21.6	21.6	27.0
Ragu-ragu	13	35.1	35.1	62.2
Setuju	11	29.7	29.7	91.9
Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 , 2019

Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (21.6%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 11 orang (29.7%) menyatakan setuju

dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (35.1%) menyatakan ragu-ragu tentang Ketika ada orang lain mengkritik saya merasa senang karena mendapat masukan.

Tabel 4.10 Distribusi jawaban responden tentang Saya percaya bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda

Variabel X1 Kematangan Emosi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Ragu-ragu	20	54.1	54.1	59.5
	Setuju	13	35.1	35.1	94.6
	Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju, 20 orang (54.1%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (35.1%) menyatakan setuju dan 2 Orang (5.4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (54.1%) menyatakan ragu-ragu bahwa Saya percaya bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda.

Tabel 4.11 Distribusi jawaban responden tentang Ketika ada orang lain menjelek-jelekkkan saya dihadapan orang banyak, cenderung sabar dan mengontrol emosi negative

Variabel X1 Kematangan Emosi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
	Ragu-ragu	13	35.1	35.1	48.6
	Setuju	16	43.2	43.2	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 16 orang (43.2%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (43.2%) menyatakan setuju tentang pernyataan Ketika ada orang lain menjelek-jelekan saya dihadapan orang banyak, cenderung sabar dan mengontrol emosi negatif.

Tabel 4.12 Distribusi jawaban responden tentang Ketika dikritik seseorang saya cenderung bersikap menghindar dan balik membalas kritikan.

Variabel X1 Kematangan Emosi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	7	18.9	18.9	24.3
	Ragu-ragu	13	35.1	35.1	59.5
	Setuju	12	32.4	32.4	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (18.9%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (32.4%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (35.1%) menyatakan ragu-ragu bahwa Ketika dikritik seseorang saya cenderung bersikap menghindar dan balik membalas kritikan.

Tabel 4.13 Distribusi jawaban responden tentang Saya yakin bersikap jujur membuat hidup menjadi lebih baik

Variabel X1 Kematangan Emosi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	5	13.5	13.5	18.9
	Ragu-ragu	13	35.1	35.1	54.1
	Setuju	12	32.4	32.4	86.5
	Sangat Setuju	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (32.4%) menyatakan setuju dan 5 Orang (13.5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (35.1%) menyatakan ragu-ragu tentang pernyataan Saya yakin bersikap jujur membuat hidup menjadi lebih baik.

Tabel 4.14 Distribusi jawaban responden tentang Setiap tindakan yang saya ambil, berfikir terlebih dahulu sebelum melakukannya

Variabel X1 Kematangan Emosi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Ragu-ragu	16	43.2	43.2	48.6
	Setuju	13	35.1	35.1	83.8
	Sangat Setuju	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (43.2%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (35.1%) menyatakan setuju, dan 6 Orang (16.2%) menyatakan sangat

setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (43.2%) menyatakan ragu-ragu tentang Setiap tindakan yang saya ambil, berfikir terlebih dahulu sebelum melakukannya.

f. Penyajian Data Variabel X2 (Intelegensi) / Variabel terikat

Jababan setiap pertanyaan dari Variabel X2 (Intelegensi), dijabarkan dalam tabel – tabel frekuensi dibawah ini. Untuk melihat perbandingan jawaban setiap pilihan yang ditelaah diberikan oleh responden.

Tabel 4.15 Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata

Variabel X2 Intelegensi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
Ragu-ragu	13	35.1	35.1	48.6
Setuju	12	32.4	32.4	81.1
Sangat Setuju	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (32.4%) menyatakan setuju dan 7 Orang (18.9%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (35.1%) menyatakan setuju bahwa Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata.

Tabel 4.16 Distribusi jawaban responden tentang Saya mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik.

Variabel X2 Intelegensi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	6	16.2	16.2	21.6
	Ragu-ragu	13	35.1	35.1	56.8
Valid	Setuju	12	32.4	32.4	89.2
	Sangat Setuju	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.16 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (16.2%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (32.4%) menyatakan setuju dan 4 Orang (10.8%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (35.1%) menyatakan ragu-ragu tentang pernyataan Saya mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik.

Tabel 4.17 Distribusi jawaban responden Saya selalu berfikir secara analistis dan kritis dalam pengambialan keputusan.

Variabel X2 Intelegensi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
	Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
	Ragu-ragu	13	35.1	35.1	48.6
Valid	Setuju	16	43.2	43.2	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.17 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 16

orang (43.2%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (43.2%) menyatakan setuju tentang pernyataan Saya selalu berfikir secara analistis dan kritis dalam pengambialan keputusan.

Tabel 4.18 Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko

Variabel X2 Intelegensi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	7	18.9	18.9	24.3
	Ragu-ragu	13	35.1	35.1	59.5
Valid	Setuju	11	29.7	29.7	89.2
	Sangat Setuju	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.18 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (18.9%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 11 orang (29.7%) menyatakan setuju dan 4 Orang (10.8%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (35.1%) menyatakan ragu-ragu tentang pernyataan Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko.

Tabel 4.19 Distribusi jawaban responden tentang Ketika diberi pertanyaan dalam suatu masalah saya bisa menjawab dengan cepat dan sigap

Variabel X2 Intelegensi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
Ragu-ragu	16	43.2	43.2	56.8
Valid Setuju	13	35.1	35.1	91.9
Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.19 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (43.2%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (35.1%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (43.2%) menyatakan ragu-ragu tentang pernyataan Ketika diberi pertanyaan dalam suatu masalah saya bisa menjawab dengan cepat dan sigap.

Tabel 4.20 Distribusi jawaban responden tentang Saya sangat penasaran jika suatu pekerjaan yang berhubungan dengan angka belum diketahui hasil yang benar

Variabel X2 Intelegensi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
Tidak Setuju	5	13.5	13.5	18.9
Valid Ragu-ragu	15	40.5	40.5	59.5
Setuju	12	32.4	32.4	91.9
Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 , 2019

Tabel 4.20 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 15 orang (40.5%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (32.4%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (40.5%) menyatakan ragu-ragu tentang pernyataan Saya sangat penasaran jika suatu pekerjaan yang berhubungan dengan angka belum diketahui hasil yang benar

Tabel 4.21 Distribusi jawaban responden tentang Saya ingin mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui

Variabel X2 Intelegensi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	13.5	13.5	13.5
Ragu-ragu	13	35.1	35.1	48.6
Setuju	13	35.1	35.1	83.8
Sangat Setuju	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.21 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (35.1%) menyatakan setuju dan 6 Orang (16.2%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (35.1%) menyatakan setuju dan ragu-ragu tentang pernyataan Saya ingin mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui.

Tabel 4.22 Distribusi jawaban responden tentang Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil.

Variabel X2 Intelegensi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	6	16.2	16.2	21.6
	Ragu-ragu	12	32.4	32.4	54.1
	Setuju	14	37.8	37.8	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.22 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (16.2%) menyatakan tidak setuju, 12 orang (32.4%) menyatakan ragu-ragu, 14 orang (37.8%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (37.8%) menyatakan setuju tentang pernyataan Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil

Tabel 4.23 Distribusi jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis, dalam penempatan posisi diri.

Variabel X2 Intelegensi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	7	18.9	18.9	18.9
	Ragu-ragu	13	35.1	35.1	54.1
	Setuju	14	37.8	37.8	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.23 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 7 orang (18.9%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (35.1%) menyatakan ragu-ragu, 14

orang (37.8%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (37.8%) menyatakan setuju tentang pernyataan Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis, dalam penempatan posisi diri.

Tabel 4.24 Distribusi jawaban responden tentang Saya menunjukkan kemampuan non formal atau minat kepada lingkungan sekitar

Variabel X2 Intelegensi					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	5	13.5	13.5	18.9
	Ragu-ragu	16	43.2	43.2	62.2
	Setuju	11	29.7	29.7	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.24 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (13.5%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (43.2%) menyatakan ragu-ragu, 11 orang (29.7%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (43.2%) menyatakan ragu-ragu tentang pernyataan Saya menunjukkan kemampuan non formal atau minat kepada lingkungan sekitar.

g. Penyajian Data Variabel Y (Kinerja karyawan) / Variabel terikat

Jababan setiap pertanyaan dari Variabel Y (**Kinerja karyawan**), dijabarkan dalam tabel – tabel frekuensi dibawah ini. Untuk melihat perbandingan jawaban setiap pilihan yang ditelaah diberikan oleh responden.

Tabel 4.25 Distribusi jawaban responden tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

Variabel Y Kinerja Karyawan					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	8	21.6	21.6	27.0
	Ragu-ragu	14	37.8	37.8	64.9
	Setuju	11	29.7	29.7	94.6
	Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.25 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (21.6%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (37.8%) menyatakan ragu-ragu, 11 orang (29.7%) menyatakan setuju dan 2 Orang (5.4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (43.6%) menyatakan ragu-ragu tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

Tabel 4.26 Distribusi jawaban responden tentang Saya Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan

Variabel Y Kinerja Karyawan					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	7	18.9	18.9	18.9
	Ragu-ragu	17	45.9	45.9	64.9
	Setuju	11	29.7	29.7	94.6
	Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.26 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 7 orang (18.9%) menyatakan tidak setuju, 17 orang (45.9%) menyatakan ragu-ragu, 11

orang (29.7%) menyatakan setuju dan 2 Orang (5.4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (45.9%) menyatakan ragu-ragu tentang pernyataan Saya Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.27 Distribusi jawaban responden tentang Saya Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Variabel Y Kinerja Karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	18.9	18.9
	Ragu-ragu	14	37.8	56.8
	Setuju	14	37.8	94.6
	Sangat Setuju	2	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.27 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 7 orang (18.9%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (37.8%) menyatakan ragu-ragu, 14 orang (37.8%) menyatakan setuju dan 2 Orang (5.4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (37.8%) menyatakan ragu-ragu dan setuju tentang pernyataan Saya Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 4.28 Distribusi jawaban responden tentang Saya Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Variabel Y Kinerja Karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4
	Tidak Setuju	4	10.8	16.2
	Ragu-ragu	14	37.8	54.1
	Setuju	14	37.8	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.28 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (10.8%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (37.8%) menyatakan ragu-ragu, 14 orang (37.8%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (37.8%) menyatakan setuju tentang Saya Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Tabel 4.29 Distribusi jawaban responden tentang Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain

Variabel Y Kinerja Karyawan					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	9	24.3	24.3	29.7
	Ragu-ragu	14	37.8	37.8	67.6
Valid	Setuju	10	27.0	27.0	94.6
	Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.29 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang (24.3%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (37.8%) menyatakan ragu-ragu, 10 orang (27.0%) menyatakan setuju dan 2 Orang (5.4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (37.8%) menyatakan ragu-ragu tentang Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.

Tabel 4.30 Distribusi jawaban responden tentang Saya Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi

Variabel Y Kinerja Karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
Ragu-ragu	20	54.1	54.1	59.5
Valid Setuju	13	35.1	35.1	94.6
Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.30 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju, 20 orang (54.1%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (35.1%) menyatakan setuju dan 2 Orang (5.4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (54.1%) menyatakan ragu-ragu tentang Saya Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi

Tabel 4.31 Distribusi jawaban responden tentang Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan

Variabel Y Kinerja Karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	10.8	10.8	10.8
Ragu-ragu	14	37.8	37.8	48.6
Valid Setuju	17	45.9	45.9	94.6
Sangat Setuju	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.31 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 4 orang (10.8%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (37.8%) menyatakan ragu-ragu, 17

orang (45.9%) menyatakan setuju dan 2 Orang (5.4%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (45.9%) menyatakan setuju tentang Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.32 Distribusi jawaban responden tentang Saya Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Variabel Y Kinerja Karyawan					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	8	21.6	21.6	27.0
	Ragu-ragu	14	37.8	37.8	64.9
	Setuju	10	27.0	27.0	91.9
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Tabel 4.32 memperlihatkan bahwa dari 37 responden penelitian, 2 orang (5.4%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (21.6%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (37.8%) menyatakan ragu-ragu, 10 orang (27.0%) menyatakan setuju dan 3 Orang (8.1%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (37.8%) menyatakan ragu-ragu tentang Saya Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu..

2. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka diperlukan Uji Validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan

(kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r table ($df = n-k$) harus lebih dari kecil ($<$) 0.30 (Yamin dan Kurniawan, 2009:280, hasil pengolahan SPSS. 20.0 dengan memasukkan data jawaban responden dari Variabel X dan Y yang disajikan pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 4.33 Daftar Tabel Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.54	376.255	.814	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.38	394.520	.456	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.32	384.003	.721	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.38	372.964	.934	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.54	375.255	.840	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.27	396.647	.468	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.22	381.396	.851	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.49	374.646	.864	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.32	371.336	.916	.
Variabel X1 Kematangan Emosi	89.05	394.053	.461	.
Variabel X2 Intelegensi	89.11	378.488	.817	.
Variabel X2 Intelegensi	89.41	373.137	.884	.
Variabel X2 Intelegensi	89.22	381.396	.851	.
Variabel X2 Intelegensi	89.46	376.700	.781	.
Variabel X2 Intelegensi	89.30	382.992	.808	.
Variabel X2 Intelegensi	89.43	374.197	.913	.
Variabel X2 Intelegensi	89.14	379.009	.828	.
Variabel X2 Intelegensi	89.41	372.359	.929	.
Variabel X2 Intelegensi	89.32	379.114	.867	.
Variabel X2 Intelegensi	89.46	375.366	.888	.
Variabel Y Kinerja Karyawan	89.59	380.081	.753	.
Variabel Y Kinerja Karyawan	89.46	393.811	.473	.
Variabel Y Kinerja Karyawan	89.38	388.464	.622	.
Variabel Y Kinerja Karyawan	89.35	377.345	.836	.
Variabel Y Kinerja Karyawan	89.65	381.512	.712	.
Variabel Y Kinerja Karyawan	89.27	396.647	.468	.
Variabel Y Kinerja Karyawan	89.22	387.619	.718	.
Variabel Y Kinerja Karyawan	89.57	381.974	.673	.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari Tabel 4.33 nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir peranyaan terlihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah Valid (sah), sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (Responden) pada derajat kebebasannya $r_{\text{tabel}} (df = n - 2)$ harus lebih kecil dari ($<$) 0,30, setelah dilihat pada r_{tabel} didapat bahwa r pada $df = 37 - 2 = 35 = \mathbf{0.2746} < \mathbf{0,30}$. Berdasarkan data – data di atas dapat Koefisien korelasi pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*, dan pernyataan kevalidannya adalah kesemua butir pertanyaan yang disajikan adalah valid karena melebihi dari 0,30

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Berdasarkan Hasil Angket diatas maka untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir – butir yang berkaitan dengan kontruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner maka diperlukan uji Reliabilitas (kehandalan). Reabilitas suatu kontruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali 2011). Reliabilitas dari pertanyaan kuisisioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reability Statistics yang disajikan berikut ini :

Tabel 4.34 Daftar Tabel Reliability Statistics

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.975	28

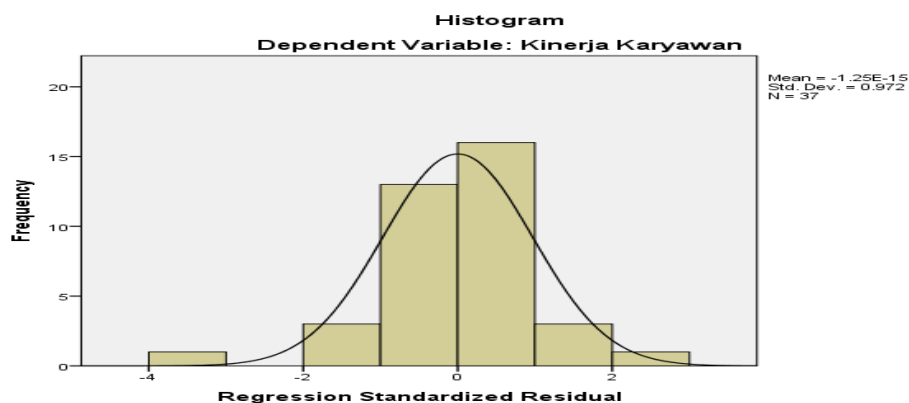
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Pada tabel 4.34 di dapat *Cronbach's Alpha* sebesar $0,976 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kontruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 28 item, baik dimensi variabel Kematangan Emosi (X1) Intelegensi (X2) maupun dimensi variabel Kinerja karyawan (Y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

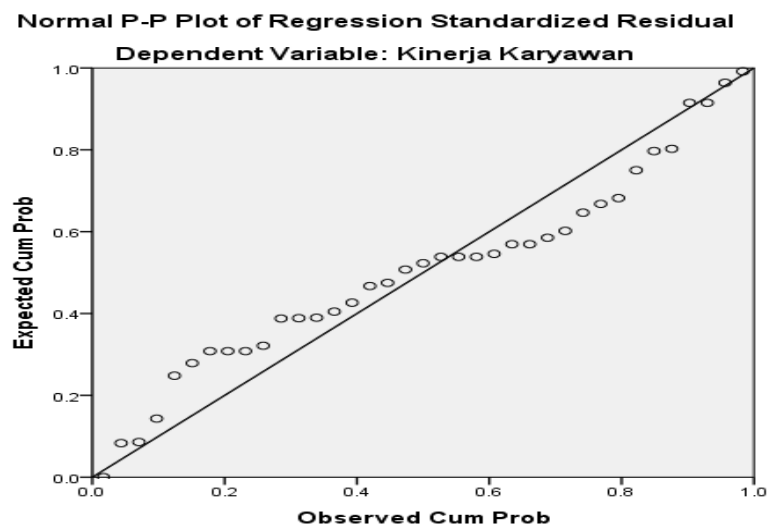
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

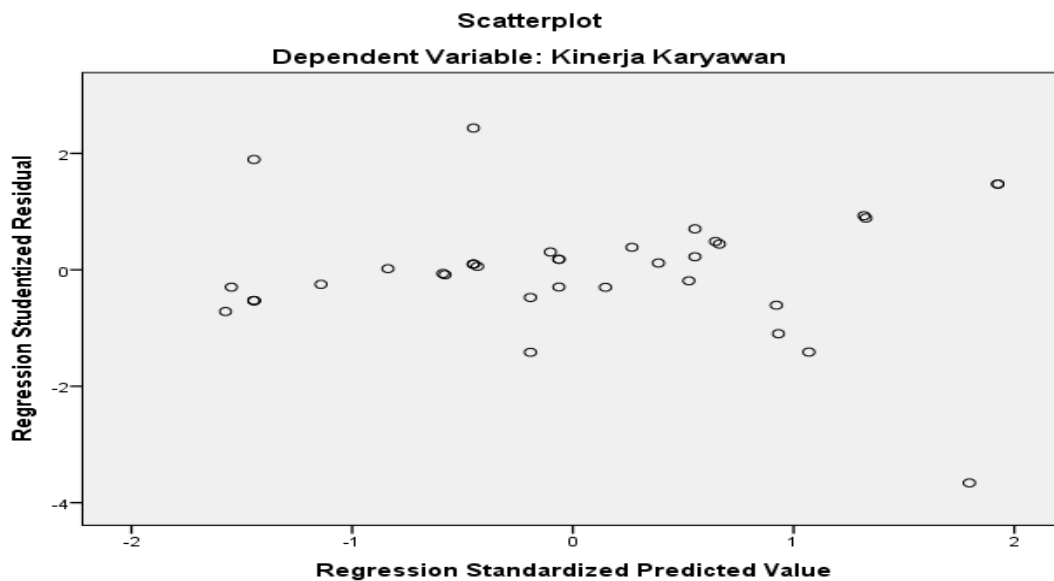
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel Kinerja karyawan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Kematangan Emosi, Intelegensi dan Kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Gambar 4.4
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.35 Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1					
Kematangan Emosi	.913	.536	.259	0.940	1.164
Intelegensi	.875	.052	.021	0.940	1.164

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah *Total* Kematangan Emosi 1,164 <

10, *Intelegensi* $1,164 < 10$, dan nilai *Tolerance* *Intelegensi* $0,940 > 0,10$ dan *Pelatihan* juga $0,940 > 0,10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

4. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.36
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.202	1.796			
1	Kematangan Emosi	.610	.165	.846	3.702	.001
	Intelegensi	.043	.140	.070	.306	.761

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

Berdasarkan tabel 4.36 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 4,202 + 0,610 X_1 + 0,043 X_2 + e$.

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai *Kinerja karyawan* (Y) adalah sebesar 4,202.
- Jika terjadi peningkatan *Kematangan Emosi* sebesar 1, maka *Kinerja karyawan* (Y) akan meningkat sebesar 0,610
- Jika terjadi peningkatan *Intelegensi* sebesar 1, maka *Kinerja karyawan* (Y) akan meningkat sebesar 0,043.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.37
Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	803.857	2	401.929	84.932	.000 ^b
Residual	160.899	34	4.732		
Total	964.757	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Intelegensi, Kematangan Emosi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 84,932 sedangkan Ftabel sebesar 3,27 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kematangan Emosi, Intelegensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.38 Coefficients

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.202	1.796		2.339	.025
1					
Kematangan Emosi	.610	.165	.846	3.702	.001
Intelegensi	.043	.140	.070	.306	.761

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa :

1) Pengaruh Kematangan Emosi terhadap *Kinerja karyawan*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,702 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.0301 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga $t_{hitung} 3,702 > t_{tabel} 2.0301$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial Kematangan Emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*.

2) Pengaruh Intelegensi terhadap *Kinerja karyawan*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,306 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.0301 dan signifikan sebesar 0,761, sehingga $t_{\text{hitung}} 0,306 < t_{\text{tabel}} 2.0301$ dan signifikan $0,761 > 0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan secara parsial Intelegensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.39
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.913 ^a	.833	.823	2.175	.833	84.932	2

a. Predictors: (Constant), Intelegensi, Kematangan Emosi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,823 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 82,3% *Kinerja karyawan* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kematangan Emosi, Intelegensi. Sedangkan sisanya $100\% - 82,3\% = 17,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian dan analisis dalam bab – bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kematangan Emosi, Intelegensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*, Hal ini berarti hipotesis yang penulis ajukan sebelumnya diterima.
2. Secara parsial Kematangan Emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan*, Intelegensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* Pada PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi.
3. *Adjusted R Square* 0,823 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 82,3% *Kinerja karyawan* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kematangan Emosi, Intelegensi. Sedangkan sisanya $100\% - 82,3\% = 17,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini..

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat Pada PT. Central Santosa Finance Kota Tebing Tinggi.

1. Hasil analisis deskriptif yaitu, diketahui bahwa hanya satu variabel yang memiliki kategori sangat baik yaitu variabel Kematangan Emosi, maka

perusahaan harus membuat para karyawan memiliki integritas yang baik juga guna menunjang variabel Intelegensi.

2. Pada hasil uji parsial, variabel Intelegensi tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa membuat Intelegensi karyawan menjadi lebih baik seperti Kemampuan Verbal, Kemampuan logika/matematika, Kemampuan dalam hubungan intra-personal dan lain-lain.
3. Untuk peneliti berikutnya, hendaknya menambah variable lain agar hasil penelitian lebih akurat .

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ancok, D., & Suroso, F., N. (2014). *Psikologi Islami : Solusi islam atas problem-problem psikologi*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Cooper, Robert K. dan Sawaf, Ayunan. 2012. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih Bahasa: Ales Tri Kantjono Widodo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Chaplin, J. P. (2009). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Rasada.
- Erlina, Sri Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan Pertama USU Press, Medan.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusumawanta, G.B. 2009. *Imam Diambang Batas*. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).
- Manullang M dan Pakpahan. M (2014) *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cita Pustaka Media
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Mayer, J. D. Salovey, P. Caruso, D. R. (2013). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. Vol. 15. No. 3. 197-215.
- Rusiadi, et al. (2014). *Metode Penelitian, Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Kedua. Medan : USU Press.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Yusuf, Syamsu. 2014. *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: Anggota IKAPI.

Penelitian dan Jurnal

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.

- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. SSRG Int. J. Econ. and Management Stud, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Jurnal ilmiah INTEGRITAS, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1851-1857
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. Jumant, 11(1), 67-80.
- Mokoginta, Marini. 2011. Hubungan Kematangan Emosi dengan Kepuasan Pernikahan. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jumant, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. Jumant, 11(1), 19-34.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. Jumant, 11(1), 271-278.
- Wardani, Tri. 2011. *hubungan Kematangan Emosi Dengan Kompetensi Sosial Prajurit Taruna Tingkat Terakhir Akademi Angkatan Udara Indonesia*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.