

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Responden

a. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir setiap responden rata-ratanya adalah sekolah menengah atas (SMA). Ada pula yang tingkat pendidikan terakhirnya strata satu (S1), tetapi jumlahnya terbatas.

TABEL IV.1
DISTRIBUSI FREKUENSI BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	32	80%
2	S1	8	20%
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang tertinggi adalah responden yang pendidikan terakhirnya SMA yaitu sebanyak 32 orang karyawan atau sebesar 80% sedangkan yang terendah adalah responden yang tingkat pendidikannya S1 yaitu hanya sebanyak 8 orang saja atau sebesar 20%.

A. Deskripsi Data

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat dilambangkan sebagai X, Dua variabel bebas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2). Sedangkan variabel terikat,

yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas dilambangkan sebagai Y. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berikut ini akan di deskripsikan data kinerja karyawan (variabel Y) dan lingkungan kerja (X_1) serta kecerdasan emosional (X_2).

1. Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan merupakan data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi penilaian kinerja pusat koperasi. Pada distribusi frekuensi data kinerja karyawan, data tertinggi sebesar 89 dan terendah sebesar 54. Distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel VI.2. Rentang kelas (R) data adalah 35 yang diperoleh dari data terbesar dikurangi data terkecil ($89 - 54 = 35$). Banyak kelas interval diperoleh dari rumus $K = 1 + (3,3) \log n = 1 + (3,3) \log 40 = 6,28$ dibulatkan menjadi 6. Panjang kelas interval (P) diperoleh dari rentang dibagi banyak kelas ($R/K = 35/6 = 5,833$ dibulatkan menjadi 6, maka panjang kelas interval sebesar 6.

Tabel IV.2
Daftar Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan
(Variabel Y)

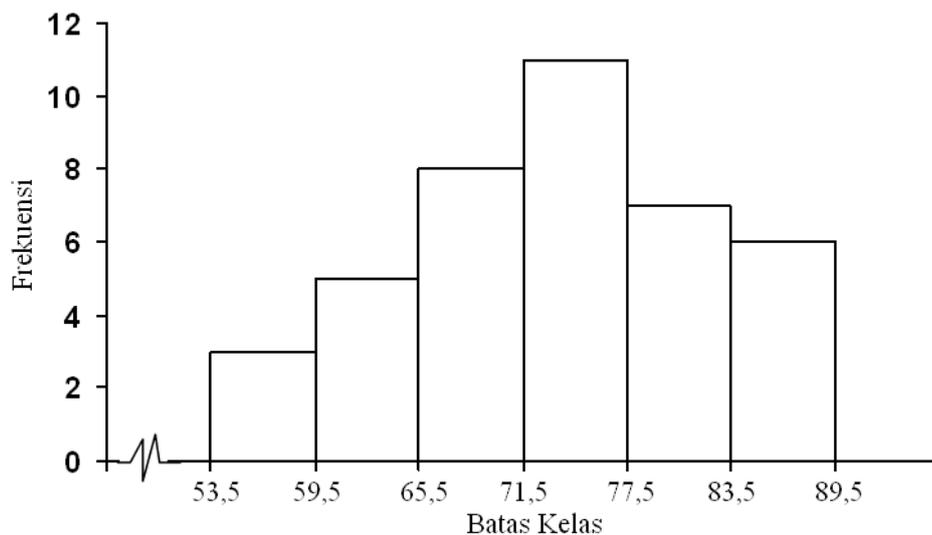
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
54 - 59	53,5	59,5	3	7,5%
60 - 65	59,5	65,5	5	12,5%
66 - 71	65,5	71,5	8	20,0%
72 - 77	71,5	77,5	11	27,5%
78 - 83	77,5	83,5	7	17,5%
84 - 89	83,5	89,5	6	15,0%
Jumlah			40	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2014

Berdasarkan Tabel IV.2 distribusi frekuensi kinerja karyawan (variabel Y) dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 6.

Untuk batas kelas satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah kelas interval dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas kelas interval ditambah 0,5.

Selain itu, dapat terlihat dari tabel IV.2, menunjukkan bahwa frekuensi relatif terbesar pada data kinerja karyawan berada pada kelas keempat, yaitu pada rentang (72 – 77) dengan persentase sebesar 27,5%. Sedangkan frekuensi relatif terkecil pada data kinerja karyawan berada pada kelas kesatu (54 – 59) dengan persentase sebesar 7,5%. Berdasarkan tabel IV.1 data kinerja karyawan (variabel Y) dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja Karyawan
(Variabel Y)

Sumber: Data Diolah Peneliti 2014

2. Lingkungan Kerja (Variabel X₁)

Data dari lingkungan kerja merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 40 karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta yang menjadi sampel pada penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan validitas,

maka diketahui jumlah butir pernyataan yang dinyatakan valid sebanyak 26 butir dengan skala *likert* 1-5, maka pernyataan yang dapat digunakan sebagai data untuk variabel X_2 sebanyak 26 butir.

Pada distribusi frekuensi lingkungan kerja yang diperoleh, data tertinggi sebesar 112 dan data terendah sebesar 71. Distribusi frekuensi data lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel VI.3. Rentang kelas (R) data adalah 41 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah ($112-71=41$). Banyak kelas interval diperoleh dari rumus $K = 1 + (3,3) \log n = 1 + (3,3) \log 40 = 6,28$ dibulatkan menjadi 6. Panjang kelas interval (P) diperoleh dari rentang dibagi banyak kelas (R/K) = $41/6 = 6,83$ dibulatkan menjadi 7, maka panjang kelas interval sebesar 7.

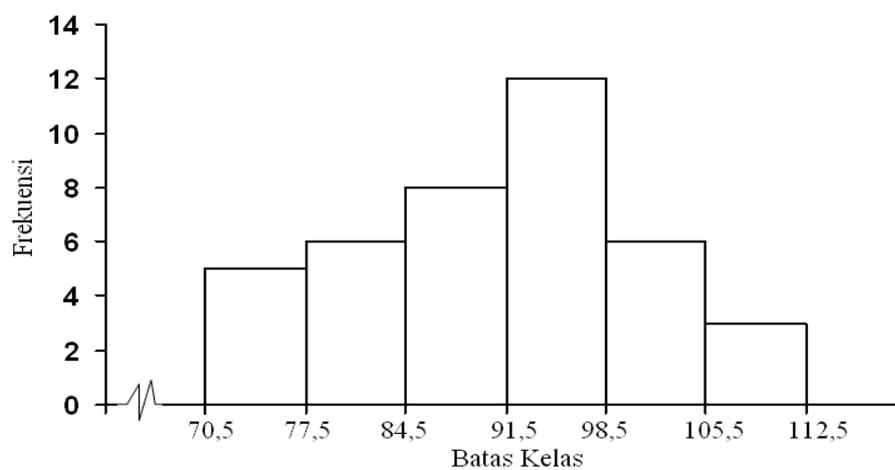
Tabel IV.3
Daftar Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja
(Variabel X_1)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71 - 77	70,5	77,5	5	12,5%
78 - 84	77,5	84,5	6	15,0%
85 - 91	84,5	91,5	8	20,0%
92 - 98	91,5	98,5	12	30,0%
99 - 105	98,5	105,5	6	15,0%
106 - 112	105,5	112,5	3	7,5%
Jumlah			40	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2014

Berdasarkan Tabel IV.3 distribusi frekuensi variabel X_1 (lingkungan kerja) dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 7. Untuk batas kelas satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5.

Selain itu, dapat terlihat dari Tabel IV.3 menunjukkan frekuensi relative terbesar pada data lingkungan kerja berada pada kelas keempat, yaitu pada rentang (92 - 98) dengan persentase sebesar 30,0%, sedangkan frekuensi relatif terkecil pada data lingkungan kerja berada pada kelas keenam (106 - 112) dengan persentase sebesar 7,5%. Berdasarkan tabel IV.3 data lingkungan kerja (variabel X_1), dapat digambarkan histrogram sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Lingkungan Kerja
(Variabel X_1)

Sumber: Data Diolah Peneliti 2014

Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja (variabel X_1), merupakan data primer yang terdapat indikator dan sub-indikator sebagai pencerminan lingkungan kerja yang mendominasi, artinya pada responden (karyawan), lebih banyak perilaku yang dilakukan pada lingkungan kerja.

Hasil perhitungan indikator yang dominan pada lingkungan kerja, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan indikator yang memiliki

skor tertinggi sebesar 51,69%. Sedangkan skor terendah dimiliki oleh indikator lingkungan kerja non fisik sebesar 48,31%.

Tabel IV.4
Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada
Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Item		Presentase skor indikator
1.	Lingkungan Kerja Fisik	11	146,73	48,31%
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	13	157,00	51,69%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2014

Tabel IV.5
Data Sub Indikator Variabel
Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%	
1	Lingkungan Kerja Fisik	1. Fasilitas Kerja	1	135	884	6	147,33	19,22%	
			2	163					
			3	143					
			4	144					
			5	148					
			6	151					
		2. Kondisi Kerja	7	134	730	5	146,00	19,05%	
			8	136					
			9	139					
			10	164					
			11	157					
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan Kerja	12	159	753	5	150,60	19,65%	
			13	149					
			14	163					
			15	150					
			16	132					
		2. Pola Kepemimpinan	17	144	801	5	160,20	20,90%	
			18	163					
			19	172					
			20	155					
			21	167					
		3. Prosedur Kerja	22	160	487	3	162,33	21,18%	
			23	174					
			24	153					
			Total			3655	24	766,467	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2014

Untuk indikator lingkungan kerja non fisik presentase tinggi yaitu prosedur kerja sebesar 21,18%, sedangkan presentase terendah yaitu pada sub indikator hubungan kerja sebesar 19,65%. untuk indikator lingkungan kerja fisik presentase paling rendah pada sub indikator kondisi kerja yaitu sebesar 19,05%.

2. Kecerdasan Emosional (Variabel X₂)

Data dari kecerdasan emosional merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 40 karyawan pada Pusat Koperasi Kartika Jayakarta yang menjadi sampel pada penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan validitas, maka diketahui jumlah butir pernyataan yang dinyatakan valid sebanyak 27 butir dengan skala *likert* 1-5, maka pernyataan yang dapat digunakan sebagai data untuk variabel X₂ sebanyak 27 butir.

Pada distribusi frekuensi kecerdasan emosional yang diperoleh, data tertinggi sebesar 123 dan data terendah sebesar 76. Distribusi frekuensi data kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel VI.6. Rentang kelas (R) data adalah 47 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah ($123-76 = 47$). Banyak kelas interval diperoleh dari rumus $K = 1 + (3,3) \log n = 1 + (3,3) \log 40 = 6,28$ dibulatkan menjadi 6. Panjang kelas interval (P) diperoleh dari rentang dibagi banyak kelas ($R/K = 47/6 = 7,83$ dibulatkan menjadi 8, maka panjang kelas interval sebesar 8.

Tabel IV.6
Daftar Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional
(Variabel X_2)

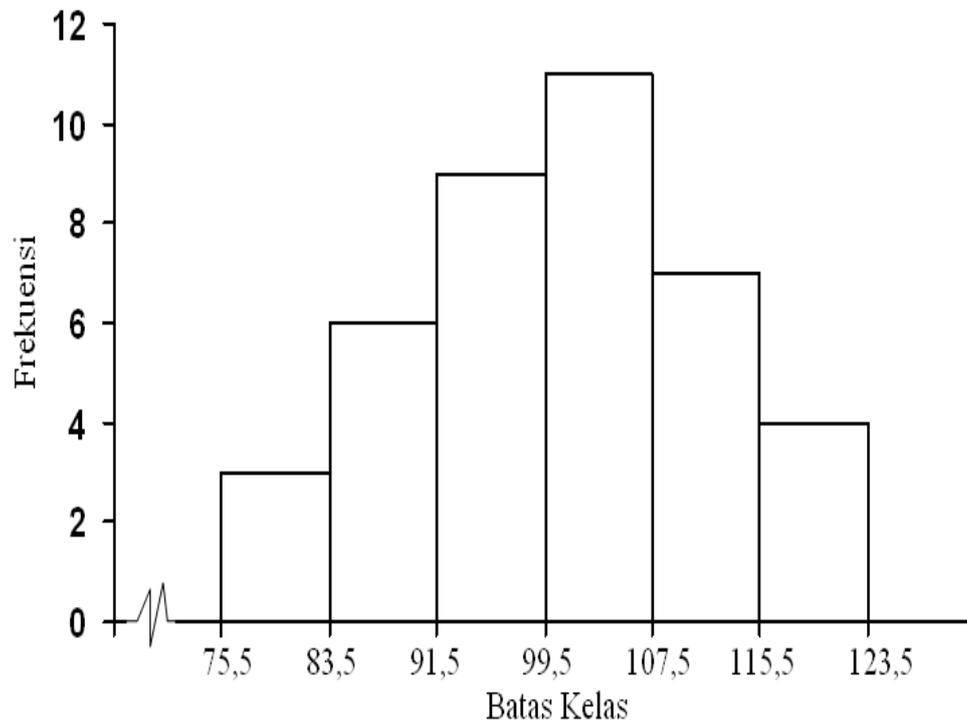
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
76 - 83	75,5	83,5	3	7,5%
84 - 91	83,5	91,5	6	15,0%
92 - 99	91,5	99,5	9	22,5%
100 - 107	99,5	107,5	11	27,5%
108 - 115	107,5	115,5	7	17,5%
116 - 123	115,5	123,5	4	10,0%
Jumlah			40	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2014

Berdasarkan Tabel IV.6 distribusi frekuensi variabel X_2 (Kecerdasan Emosional) dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 8. Untuk batas kelas satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5.

Selain itu, dapat terlihat dari Tabel IV.6 menunjukkan frekuensi relative terbesar pada data kecerdasan emosional berada pada kelas keempat, yaitu pada rentang (100 - 107) dengan persentase sebesar 27,5 %, sedangkan frekuensi relatif terkecil pada data kecerdasan emosional berada pada kelas pertama (76 - 83)

dengan persentase sebesar 7,5%. Berdasarkan tabel IV.6 data kecerdasan emosional (variabel X_2), dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar IV.3

Grafik Histogram Kecerdasan Emosional (Variabel X_2)

Sumber: Data Diolah Peneliti 2014

Pada penelitian ini, variabel kecerdasan emosional (variabel X_2), merupakan data primer yang terdapat indikator sebagai pencerminan kecerdasan emosional yang mendominasi, artinya pada responden (karyawan koperasi), lebih banyak perilaku yang dilakukan pada kecerdasan emosional.

Hasil perhitungan indikator yang dominan pada kecerdasan emosional, diketahui bahwa intrapersonal skills merupakan indikator yang memiliki skor tertinggi sebesar 21,91%. Sedangkan skor terendah dimiliki oleh indikator general mood sebesar 18,63%.

Tabel IV.7
Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada
Kecerdasan Emosional

No.	Indikator	Item	Mean	Presentase skor indicator
1.	Interpersonal Skill	6	154.17	20,66%
2.	Intrapersonal Skill	6	163.50	21,91%
3.	Stress Management	4	143.00	19,17%
4.	Adapibility	5	146.40	19,62%
5.	General Mood	6	139.00	18,63%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2014

B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier adalah analisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk analisis pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan regresi linier berganda, dimana variabel terikat atau variabel independen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas atau variabel dependen adalah lingkungan kerja dan kecerdasan emosional. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel IV.8
Hasil Estimasi Lingkungan Kerja (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.987	11.250		.177	.861
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.383	.103	.442	3.729	.001
	Kecerdasan Emosional (X ₂)	.361	.093	.458	3.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah

Dengan menggunakan rumus regresi linear ganda yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel IV.8 diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,987 + 0,383 X_1 + 0,361 X_2$$

Koefisien dari masing-masing variabel tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a = Konstanta sebesar 1,987 menyatakan bahwa jika variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan yaitu 1,987.
- b₁= Koefisien X₁ (lingkungan kerja) sebesar 0,383, artinya jika kecerdasan emosional naik sebesar 1 maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,383.

b_2 = Koefisien X_2 (kecerdasan emosional) sebesar 0,361, artinya jika lingkungan kerja naik sebesar 1 maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,361.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data secara analisis dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov –Smirnov. Secara multivarian pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Data yang terdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi diatas $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sedangkan untuk normal P-P plot apabila titik-titik berada dekat dengan garis diagonal maka model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat dari output SPSS seperti pada table berikut :

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov

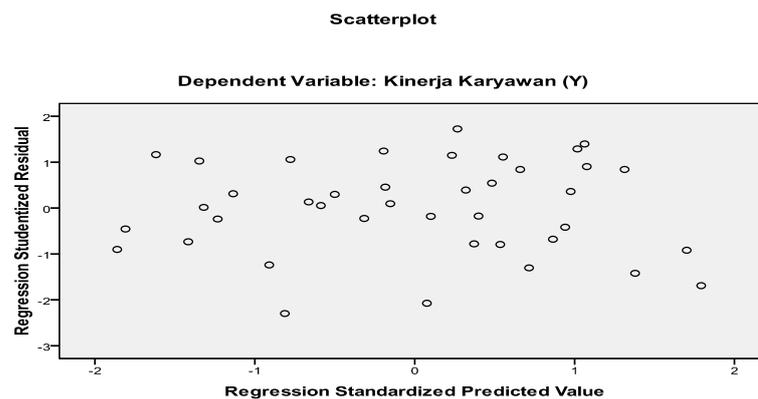
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.124	40	.122	.971	40	.383
Lingkungan Kerja (X1)	.067	40	.200*	.981	40	.744
Kecerdasan Emosional (X2)	.075	40	.200*	.986	40	.892
Unstandardized Residual	.091	40	.200*	.971	40	.400

Sumber: SPSS, diolah peneliti

Terlihat dari tabel IV.9 ada baris Sig untuk tiga variabel diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,200, untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,200, dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,122. Nilai signifikansi dari masing-masing variabel $> 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan plot probabilitas Normal. (Lampiran 23)

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Scatterplot of Residual* dengan menggunakan SPSS yaitu sebagai berikut:



Gambar IV.4
SCATTERPLOT OF RESIDUAL

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik penyebaran terletak antara -2 dan +2 dengan pola yang tidak jelas pada sumbu Y. Hal ini menyatakan bahwa asumsi linearitas antara kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X_1), dan kecerdasan emosional (X_2) terpenuhi.

3. Analisis Koefisien Korelasi

a. Koefisien Korelasi Parsial

Korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel jika variabel lainnya konstan (sebagai variabel kontrol), pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Koefisien korelasi parsial terdiri dari :

1) Koefisien korelasi parsial antara Kinerja Karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X₁) apabila Kecerdasan Emosional (X₂) konstan

Koefisien korelasi parsial antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel (Lampiran 23.3.A) berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ketika variabel kecerdasan emosional (X₂) dikontrol, antara variabel kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.523 yang berarti korelasi antara variabel X₁ dan Y tergolong lemah. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

2) Koefisien korelasi parsial antara Kinerja Karyawan(Y) dan Kecerdasan Emosional (X₂) apabila Lingkungan Kerja (X₁) konstan

Koefisien korelasi parsial antara kinerja karyawan dan kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel (Lampiran 23.3.A) berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ketika kinerja karyawan (Y) dan kecerdasan emosional (X₂) mengindikasikan bahwa ketika dilakukan pengontrolan terhadap lingkungan kerja (X₁) nilai koefisien korelasinya adalah sebesar 0.536, maka korelasi antara kinerja karyawan Y dan kecerdasan emosional (X₂) lemah. Karena nilai mendekati 0. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika

kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

b. Uji Korelasi Simultan

Uji korelasi simultan merupakan angka yang menunjukkan keeratan hubungan antar dua atau lebih variabel secara bersama-sama dengan variabel lain. Uji korelasi simultan ditunjukkan pada tabel (Lampiran 23.3.B) dengan melihat nilai R. Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R sebesar (0,724) berarti nilai R termasuk katagori (0,60 – 0,799) maka keeratan hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) dengan variabel (Y) secara simultan kuat.

Tabel IV.10
Uji Statistik Parametrik Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.498	6.355

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji keberartian regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta. Dalam hal ini, penulis ingin mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil pengujian secara simultan ini dapat dilihat pada tabel IV. 8.

Tabel IV. 11
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1643.862	2	821.931	20.354	.000 ^a
	Residual	1494.113	37	40.381		
	Total	3137.975	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil penghitungan data sekunder dengan SPSS 17.00, data diolah

Dari hasil tabel IV.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 20,354 > F_{tabel} = 3,26$ dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kedua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari tiga variabel yang menyatakan ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Kartika Jayakarta diterima.

b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (variabel bebas) secara parsial terhadap variabel dependen. Tabel dibawah ini memperlihatkan uji statistik secara parsial sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Statistik Parametrik Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.987	11.250		.177	.861
Lingkungan Kerja (X1)	.383	.103	.442	3.729	.001
Kecerdasan Emosional (X2)	.361	.093	.458	3.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil penghitungan data sekunder dengan SPSS 17.00, data diolah

a. Lingkungan Kerja

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa lingkungan kerja pada $\alpha > 5\%$ dengan t_{hitung} sebesar 3,729 dan t_{tabel} diperoleh sebesar 1,686 Oleh karena $t_{hitung} (3,729) > t_{tabel} (1,686)$ atau uji statistik berada pada daerah penerimaan Ho maka menolak Ha. Dengan tingkat signifikansi mencapai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kecerdasan Emosional

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya kecerdasan emosional tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dari Hasil pengolahan data diketahui bahwa kecerdasan emosional pada $\alpha=5\%$ dengan t_{hitung} sebesar 3,865 dan t_{tabel} 1,686 diperoleh sebesar . Oleh karena t_{hitung} (3,865) > t_{tabel} 1,686 atau uji statistik berada pada daerah penolakan H_0 maka menerima H_a . Dengan taraf signifikansi mencapai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variable kecerdasan emosional, secara parsial berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dari perhitungan data sebelumnya telah diperoleh nilai R^2 (R-squared) yaitu sebesar 0,524. Angka ini memiliki arti bahwa secara keseluruhan, besarnya variabilitas nilai yang mampu dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja sebelumnya adalah sebesar 52,4%. Sementara itu, sisa dari nilai tersebut yaitu sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.10 di bawah ini:

Tabel IV.13
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.498	6.355

Sumber : Hasil penghitungan data sekunder dengan SPSS 17.00, data diolah

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Interpretasi dari persamaan regresi ganda secara implisit bergantung pada bahwa variabel-variabel bebas dalam persamaan tersebut tidak boleh saling berkorelasi. Permasalahan multikolinieritas timbul karena adanya hubungan linier antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu persamaan regresi dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila angka VIF kurang dari 10, maka persamaan tersebut tidak memiliki masalah multikolinieritas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dari persamaan regresi, maka uji hipotesis sebagai berikut:

Ho : tidak ada multikolinieritas.

Ha : ada multikolinieritas

Tabel IV.14
Uji Multikolinieritas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	.915	1.093
	Kecerdasan Emosional (X ₂)	.915	1.093

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

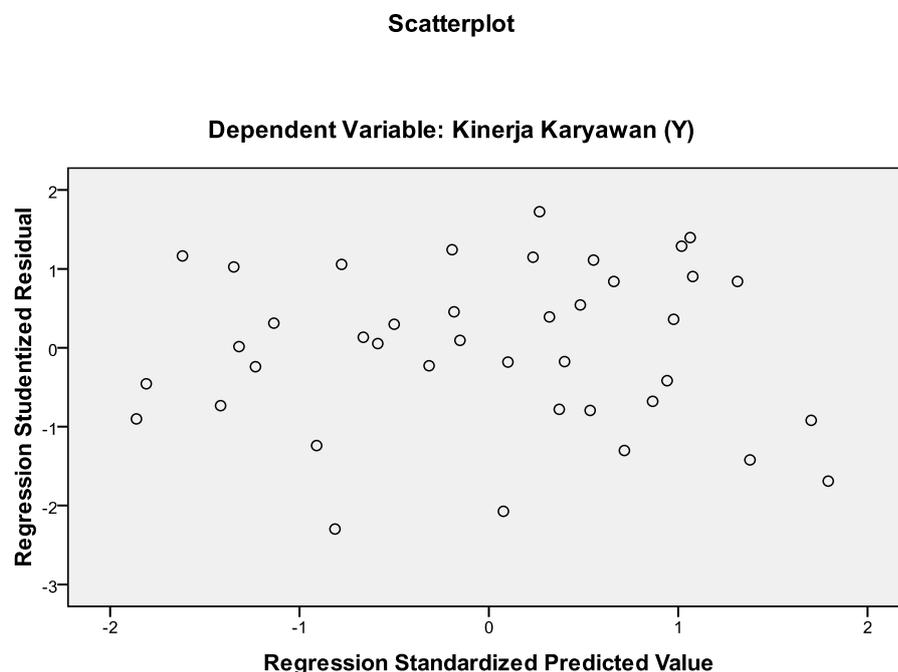
Sumber : hasil penghitungan data sekunder dengan SPSS 17.00, data diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi telah bebas dari masalah multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dengan dasar analisis adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titiktitik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.5
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil penghitungan data sekunder dengan SPSS 17.00, data diolah

Hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh dengan melihat grafik scatterplot, dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak bergelombang, melebar, kemudian menyempit, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian regresi berganda, diperoleh persamaan linear sebagai berikut: $\hat{Y} = 1,987 + 0,383 X_1 + 0,361 X_2$, yang artinya jika lingkungan kerja dan kecerdasan emosional nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya positif 1,987. Jika lingkungan kerja nilainya ditingkatkan sebesar 1 dan kecerdasan emosional tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,383. Jika variabel kecerdasan emosional nilainya ditingkatkan sebesar 1 dan lingkungan kerja nilainya tetap, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 0,361.

Uji persyaratan analisis yang dapat dilihat, yaitu normalitas *Kolmogorov Smirnov* dan uji linearitas berdasarkan dari buku Duwi Priyatno dapat ditarik kesimpulan bahwa data variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan dinyatakan berdistribusi normal karena signifikansi dari masing-masing variabel lebih dari 0,05.

Uji hipotesis yang telah dijelaskan, yaitu uji F dan uji t. Pertama, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 20,354 > F_{tabel} = 3,26$, maka variabel bebas (lingkungan kerja dan kecerdasan emosional) secara serentak memiliki hubungan signifikan dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan dari hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} 3,729$ dan kecerdasan emosional dengan t_{hitung}

3,865 dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya (t hitung $>$ t tabel) dengan t tabel sebesar 1,686 artinya masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja dan kecerdasan emosional) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Hasil penelitian selanjutnya uji korelasi parsial, korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi variabel sebesar 0,523. Korelasi tersebut dapat digolongkan dalam hubungan positif yang lemah, yang artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya. Sementara koefisien korelasi parsial antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,536. Korelasi tersebut dapat digolongkan dalam hubungan positif yang lemah karena nilainya mendekati 0, yang artinya jika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dan sebaliknya. Sedangkan hasil dari uji korelasi simultan, yang diperoleh dari output program SPSS diperoleh nilai R sebesar 0,724, nilai R ini termasuk dalam kategori (0,60 – 0,799), maka keeratan hubungan antara lingkungan kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kinerja karyawan (Y) tergolong kuat. Perhitungan yang terakhir berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,524 yang artinya bahwa 52,4% variasi tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kecerdasan emosional sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian dari penelitian terdahulu oleh Eka Budhi Prasetya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan kecerdasan emosional) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung secara simultan, yaitu $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8.560 \geq 2.71$), dengan $sig.0,000 < 0.05$. Selain itu dari penelitian selanjutnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dikpora Kabupaten Pematang dengan kontribusi sebesar 60,2%. Hasil perhitungan dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah :

1. Keterbatasan biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
2. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam.

3. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti 3 variabel saja, yaitu lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sedangkan pada variabel terikat terdapat faktor lain yang mempengaruhi.
4. Hasil penelitian hanya berlaku pada Puskop Kartika Jayakarta Di Jakarta Timur dan tidak dapat digeneralisasikan pada koperasi lain.