

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN

Nur August Fahmi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
fahmi@fe.uisu.ac.id

ABSTRACT

The formulation of the problem of this research is how the organizational commitment influence on employee performance, how to influence individual characteristics on employee performance, how emotional intelligence affects employee performance and how Influence of organizational commitment, individual characteristics and simultaneous emotional intelligence to employees ' performance at the Medan Oil Palm Research Center (PPKS).

The population in this study was all the employees of Medan's Palm Research Center (PPKS) amounting to 37 people who were also samples. Data collection techniques using interviews and polls (questionnaires). Data analysis methods using SPSS version 22. The results showed that there was a positive and significant influence between the organizational commitment to employee performance at the Medan Oil Palm Research Centre (PPKS), there was a positive and significant influence between individual characteristics of performance Employees at the Medan Oil Palm Research Center (PPKS), there are further positive and significant influences between the emotional intelligence of employees ' performance at the Medan Oil Palm Research Centre (PPKS), and there is a positive and significant influence Between organizational commitments, individual characteristics and emotional intelligence to employees ' performance at the Medan Oil Palm Research Center (PPKS).

Keywords : Organizational Commitments, Individual Characteristics, Emotional Intelligence, Employee Performance

1. Pendahuluan

Kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusia, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan *performance* atau kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik. Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting.

Menurut Samsudin (2009:55), pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang

berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, dan rendahnya tingkat absen, sebaliknya, komitmen pegawai yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawainya rendah. Pegawai dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa didukung oleh kemampuan tenaga kerjanya.

Karakteristik individu juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Pemahaman karyawan terhadap karakteristik individu akan menjadikan karyawan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. pernyataan ini didukung oleh penelitian Budiastuti (2012) dari hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan.

Menurut Goleman (2006:88) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Dengan kata lain bahwa seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (berkaitan dengan kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain) maka pegawai tersebut cenderung memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja perusahaan karena sangat bergantung pada kinerja karyawan, kinerja itu sendiri bisa dijabarkan sebagai suatu pencapaian seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Karyawan. Di lingkungan kerja Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui secara empiris apakah komitmen organisasi memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui secara empiris apakah karakteristik individu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

- c. Untuk mengetahui secara empiris apakah kecerdasan emosional memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui secara empiris apakah komitmen organisasi, karakteristik individu dan kecerdasan emosional memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan.

Sampel menurut Kuncoro (2009:107) adalah: sebahagian dari jumlah populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian yang diambil dengan mempergunakan cara-cara tertentu.” Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel adalah jumlah yang mewakili dari populasi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 37 orang.

2.2. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation, dengan ketentuan :

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2.1
Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi
Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	itemtotal
item1	Pearson Correlation	1	.283	-.036	.451**	.063	.098	.259	.353*	1.000**	.507**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.090	.834	.005	.710	.564	.122	.032	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item2	Pearson Correlation	.283	1	.035	-.006	.053	-.115	.343*	.127	.283	.037	.383*
	Sig. (2-tailed)	.090		.837	.971	.757	.497	.038	.455	.090	.826	.019
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item3	Pearson Correlation	-.036	.035	1	-.294	.517**	.535**	-.177	.054	-.036	-.310	.351
	Sig. (2-tailed)	.834	.837		.078	.001	.001	.295	.753	.834	.062	.061
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item4	Pearson Correlation	.451**	-.006	-.294	1	-.118	.050	.418*	.208	.451**	.963**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.005	.971	.078		.488	.770	.010	.217	.005	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item5	Pearson Correlation	.063	.053	.517**	-.118	1	.192	.165	-.133	.063	-.074	.394*
	Sig. (2-tailed)	.710	.757	.001	.488		.256	.330	.434	.710	.662	.016
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item6	Pearson Correlation	.098	-.115	.535**	.050	.192	1	-.097	.254	.098	.096	.446**
	Sig. (2-tailed)	.564	.497	.001	.770	.256		.567	.129	.564	.570	.006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item7	Pearson Correlation	.259	.343*	-.177	.418*	.165	-.097	1	.248	.259	.410*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.122	.038	.295	.010	.330	.567		.140	.122	.012	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item8	Pearson Correlation	.353*	.127	.054	.208	-.133	.254	.248	1	.353*	.259	.497**
	Sig. (2-tailed)	.032	.455	.753	.217	.434	.129	.140		.032	.121	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item9	Pearson Correlation	1.000**	.283	-.036	.451**	.063	.098	.259	.353*	1	.507**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.090	.834	.005	.710	.564	.122	.032		.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item10	Pearson Correlation	.507**	.037	-.310	.963**	-.074	.096	.410*	.259	.507**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.001	.826	.062	.000	.662	.570	.012	.121	.001		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
itemtotal	Pearson Correlation	.706**	.383*	.311	.569**	.394*	.446**	.556**	.497**	.706**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.061	.000	.016	.006	.000	.002	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Tabel 2.1. menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0.339$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

Tabel 2.2
Uji Validitas Instrumen Karakteristik Individu
Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	itemtotal
item1	Pearson Correlation	1	.390*	.305	.011	.025	.113	.390*	1.000**	.390*	.478**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.017	.066	.949	.881	.506	.017	.000	.017	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item2	Pearson Correlation	.390*	1	.237	-.079	.109	.042	1.000**	.390*	1.000**	.106	.828**
	Sig. (2-tailed)	.017		.158	.642	.521	.803	.000	.017	.000	.533	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item3	Pearson Correlation	.305	.237	1	-.192	.039	.045	.237	.305	.237	.239	.424**
	Sig. (2-tailed)	.066	.158		.254	.819	.792	.158	.066	.158	.154	.009
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item4	Pearson Correlation	.011	-.079	-.192	1	.157	.198	-.079	.011	-.079	-.025	.364
	Sig. (2-tailed)	.949	.642	.254		.352	.239	.642	.949	.642	.884	.333
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	itemtotal
item5	Pearson Correlation	.025	.109	.039	.157	1	-.135	.109	.025	.109	.169	.264
	Sig. (2-tailed)	.881	.521	.819	.352		.426	.521	.881	.521	.318	.114
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item6	Pearson Correlation	.113	.042	.045	.198	-.135	1	.042	.113	.042	-.032	.254
	Sig. (2-tailed)	.506	.803	.792	.239	.426		.803	.506	.803	.853	.129
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item7	Pearson Correlation	.390*	1.000**	.237	-.079	.109	.042	1	.390*	1.000**	.106	.828**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.158	.642	.521	.803		.017	.000	.533	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item8	Pearson Correlation	1.000**	.390*	.305	.011	.025	.113	.390*	1	.390*	.478**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.066	.949	.881	.506	.017		.017	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item9	Pearson Correlation	.390*	1.000**	.237	-.079	.109	.042	1.000**	.390*	1	.106	.828**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.158	.642	.521	.803	.000	.017		.533	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item10	Pearson Correlation	.478**	.106	.239	-.025	.169	-.032	.106	.478**	.106	1	.412*
	Sig. (2-tailed)	.003	.533	.154	.884	.318	.853	.533	.003	.533		.011
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
itemtotal	Pearson Correlation	.714**	.828**	.424**	.164	.264	.254	.828**	.714**	.828**	.412*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.333	.114	.129	.000	.000	.000	.011	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Tabel 2.2. menunjukkan seluruh indikator pada sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0.339$. Oleh ini.

Tabel 2.3

Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	itemtotal
item1	Pearson Correlation	1	.339*	.045	1.000**	.155	.014	.339*	1.000**	1.000**	.045	.803**
	Sig. (2-tailed)		.040	.793	.000	.358	.935	.040	.000	.000	.793	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item2	Pearson Correlation	.339*	1	.148	.339*	.454**	.185	1.000**	.339*	.339*	.148	.696**
	Sig. (2-tailed)	.040		.382	.040	.005	.272	.000	.040	.040	.382	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item3	Pearson Correlation	.045	.148	1	.045	.124	.391*	.148	.045	.045	1.000**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.793	.382		.793	.465	.017	.382	.793	.793	.000	.009
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item4	Pearson Correlation	1.000**	.339*	.045	1	.155	.014	.339*	1.000**	1.000**	.045	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.793		.358	.935	.040	.000	.000	.793	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item5	Pearson Correlation	.155	.454**	.124	.155	1	.126	.454**	.155	.155	.124	.481**
	Sig. (2-tailed)	.358	.005	.465	.358		.459	.005	.358	.358	.465	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item6	Pearson Correlation	.014	.185	.391*	.014	.126	1	.185	.014	.014	.391*	.351*
	Sig. (2-tailed)	.935	.272	.017	.935	.459		.272	.935	.935	.017	.033
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item7	Pearson Correlation	.339*	1.000**	.148	.339*	.454**	.185	1	.339*	.339*	.148	.696**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.382	.040	.005	.272		.040	.040	.382	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item8	Pearson Correlation	1.000**	.339*	.045	1.000**	.155	.014	.339*	1	1.000**	.045	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.793	.000	.358	.935	.040		.000	.793	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item9	Pearson Correlation	1.000**	.339*	.045	1.000**	.155	.014	.339*	1.000**	1	.045	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.793	.000	.358	.935	.040	.000		.793	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	itemtotal
item10	Pearson Correlation	.045	.148	1.000**	.045	.124	.391*	.148	.045	.045	1	.421**
	Sig. (2-tailed)	.793	.382	.000	.793	.465	.017	.382	.793	.793		.009
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
itemtotal	Pearson Correlation	.803**	.696**	.421**	.803**	.481**	.351*	.696**	.803**	.803**	.421**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.003	.033	.000	.000	.000	.009	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Tabel 2.3. menunjukkan seluruh indikator pada sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0.339$. Oleh ini.

Tabel 2.4
Uji Validitas Instrumen Kinerja
Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	itemtotal
item1	Pearson Correlation	1	-.070	.552**	.109	.341*	.456**	-.042	.141	.172	.553**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.680	.000	.521	.039	.005	.805	.405	.308	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item2	Pearson Correlation	-.070	1	-.058	.315	.142	.097	.161	.161	.241	.023	.353*
	Sig. (2-tailed)	.680		.733	.058	.403	.567	.340	.340	.152	.891	.032
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item3	Pearson Correlation	.552**	-.058	1	-.065	.701**	.465**	.219	.102	.255	.451**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.733		.702	.000	.004	.192	.549	.128	.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item4	Pearson Correlation	.109	.315	-.065	1	.050	-.079	.055	.307	.137	-.082	.391
	Sig. (2-tailed)	.521	.058	.702		.769	.644	.748	.064	.420	.630	.081
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item5	Pearson Correlation	.341*	.142	.701**	.050	1	.420**	.092	.092	.230	.499**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.039	.403	.000	.769		.010	.588	.588	.171	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item6	Pearson Correlation	.456**	.097	.465**	-.079	.420**	1	.050	.233	.172	.474**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.005	.567	.004	.644	.010		.771	.166	.308	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item7	Pearson Correlation	-.042	.161	.219	.055	.092	.050	1	.383*	.098	.297	.399*
	Sig. (2-tailed)	.805	.340	.192	.748	.588	.771		.019	.562	.075	.014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item8	Pearson Correlation	.141	.161	.102	.307	.092	.233	.383*	1	.228	.086	.482**
	Sig. (2-tailed)	.405	.340	.549	.064	.588	.166	.019		.174	.615	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item9	Pearson Correlation	.172	.241	.255	.137	.230	.172	.098	.228	1	-.036	.437**
	Sig. (2-tailed)	.308	.152	.128	.420	.171	.308	.562	.174		.832	.007
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item10	Pearson Correlation	.553**	.023	.451**	-.082	.499**	.474**	.297	.086	-.036	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.891	.005	.630	.002	.003	.075	.615	.832		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
itemtotal	Pearson Correlation	.645**	.353*	.698**	.291	.684**	.660**	.399*	.482**	.437**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000	.081	.000	.000	.014	.003	.007	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Tabel 2.4. menunjukkan seluruh indikator pada sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0.339$. Oleh ini.

2.3. Uji Reabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013:127).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.5

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	39.43	7.919	.611	.603
item2	39.43	8.808	.203	.670
item3	39.65	9.012	.088	.698
item4	39.30	8.104	.417	.631
item5	39.54	8.644	.180	.680
item6	39.57	8.419	.242	.666
item7	39.70	7.881	.365	.640
item8	39.46	8.477	.348	.644
item9	39.43	7.919	.611	.603
item10	39.27	7.925	.479	.619

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sample $N = 37.$, maka derajat bebasnya adalah $N - 3 = 37 - 3 = 34$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.339$. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka seluruh butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,671. Karena nilai *Alpha Cronbach* $>$ r_{tabel} maka angket yang digunakan reliabel.

Tabel 2.6

Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	37.43	12.419	.619	.708
item2	37.95	10.830	.739	.678
item3	37.68	13.892	.276	.752
item4	37.78	15.230	-.025	.795
item5	37.59	14.748	.117	.769
item6	37.62	14.742	.086	.777
item7	37.95	10.830	.739	.678
item8	37.43	12.419	.619	.708
item9	37.95	10.830	.739	.678
item10	37.16	14.195	.291	.750

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sample $N = 37.$, maka derajat bebasnya adalah $N - 3 = 37 - 3 = 34$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.339$. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka seluruh butir pertanyaan untuk variabel karakteristik individu dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,755. Karena nilai *Alpha Cronbach* $>$ r_{tabel} maka angket yang digunakan reliabel.

Tabel 2.7

Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	38.95	9.719	.732	.797
item2	38.95	10.164	.596	.811
item3	38.97	11.527	.305	.836
item4	38.95	9.719	.732	.797
item5	39.03	10.916	.325	.841
item6	38.78	11.619	.203	.848
item7	38.95	10.164	.596	.811
item8	38.95	9.719	.732	.797
item9	38.95	9.719	.732	.797
item10	38.97	11.527	.305	.836

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sample $N = 37.$, maka derajat bebasnya adalah $N - 3 = 37 - 3 = 34$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.339$. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r_{tabel} ,

maka seluruh butir pertanyaan untuk variabel kecerdasan emosional dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,834. Karena nilai *Alpha Cronbach* > r_{tabel} maka angket yang digunakan reliabel.

Tabel 2.8

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	41.24	6.189	.482	.688
item2	40.92	7.354	.179	.736
item3	41.22	6.396	.590	.674
item4	40.92	7.577	.133	.739
item5	41.22	6.285	.558	.676
item6	41.24	6.134	.502	.684
item7	40.95	7.275	.246	.725
item8	40.95	7.053	.338	.712
item9	40.89	7.210	.297	.718
item10	41.05	6.386	.512	.684

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sample $N = 37$., maka derajat bebasnya adalah $N - 3 = 37 - 3 = 34$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.339$. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka seluruh butir pertanyaan untuk variabel kinerja dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,727. Karena nilai *Alpha Cronbach* > r_{tabel} maka angket yang digunakan reliabel.

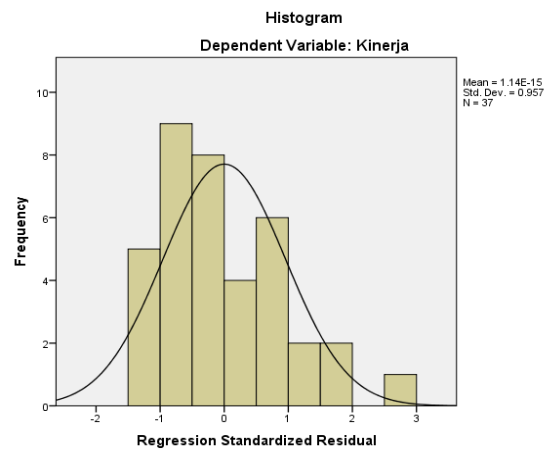
2.3. Uji Asumsi Klasik

2.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada

nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar *normal Probabilitas Plots* digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

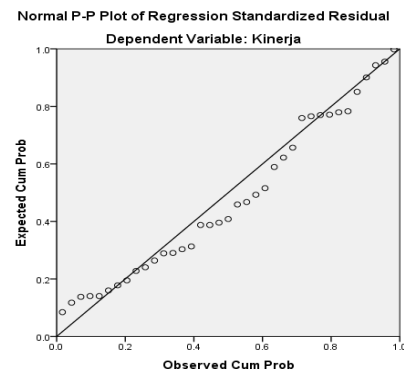
Gambar 1
Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan Gambar 1 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.

Gambar 2
Uji Normalitas P-Plot Test



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan Gambar 2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel komitmen organisasi, karakteristik individu, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

2.3.2. 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 2.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.047	3.975		.515	.610		
	Komitmen	.468	.079	.516	5.926	.000	.831	1.203
	Karakteristik	.170	.058	.236	2.927	.006	.966	1.035
	Kecerdasan	.368	.069	.460	5.313	.000	.839	1.192

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 2.9 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah komitmen organisasi $1,203 < 10$, karakteristik individu $1,035 < 10$, dan kecerdasan emosional $1.192 < 10$, nilai *Tolerance* komitmen organisasi $0.831 > 0.10$, karakteristik individu $0,966 > 0,10$ dan kecerdasan emosional $0,839 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

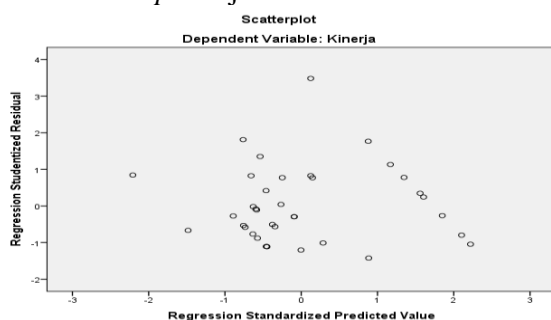
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan gambar 3 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.

2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



2.4. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai DI Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output program SPSS diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 2.10
 Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu,
 Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.047	3.975		.515	.610
Komitmen	.468	.079	.516	5.926	.000
Karakteristik	.170	.058	.236	2.927	.006
Kecerdasan	.368	.069	.460	5.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 2.10 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2.047 + 0.468X_1 + 0.170X_2 + 0.368X_3$$

Nilai kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan sebesar 2.047, yang mana nilai dari variabel komitmen organisasi, karakteristik individu dan kecerdasan emosional diabaikan.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_1 (komitmen organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.468, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hal bila komitmen organisasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 4.68.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_2 (karakteristik individu) mempunyai nilai positif yaitu 0.170, hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik

individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hal bila komitmen organisasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 1.70.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_3 (kecerdasan emosional) mempunyai nilai positif yaitu 0.368, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hal bila komitmen organisasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 3.68.

2.5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. 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 2.11
 Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.871	3	77.290	41.928	.000 ^b
	Residual	60.832	33	1.843		
	Total	292.703	36			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Kecerdasan, Karakteristik, Komitmen
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 2.11 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 41,928 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,88 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 komitmen organisasi, karakteristik individu dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

2.6. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 2.12
Uji Simultan (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.047	3.975		.515	.610
Komitmen	.468	.079	.516	5.926	.000
Karakteristik	.170	.058	.236	2.927	.006
Kecerdasan	.368	.069	.460	5.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 2.12 diatas dapat dilihat bahwa:

a. Pengaruh komitmen organisasi 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 5,926 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,926 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh karakteristik individu 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 2,927 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 2,927 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,006 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh kecerdasan emosional 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 5,313 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,313 > t_{tabel} 2,034$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kecerdasan emosional

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.773	1.358

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan, Karakteristik, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 2.13 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,773 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,3% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komitmen organisasi, karakteristik individu dan kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya $100\% - 77,3\% = 22,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,926 > 2,034$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$)
2. Variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

- (2,927 > 2,034) dan nilai signifikansi (0.006 < 0.05).
3. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,313 > 2,034) dan nilai signifikansi (0.000 < 0.05).
 4. Variabel komitmen organisasi, karakteristik individu dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (41,928 > 2,880) dan nilai signifikansi (0.000 < 0.05).
 5. Pengaruh variabel komitmen organisasi, karakteristik individu dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan sebesar 77.3%, sedangkan sisanya sebesar 22.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Budiastuti, Dyah, 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus : PT. Megatama Plasindo)*. Skripsi : Program Strata-1 Ekonomi Departemen Manajemen Universitas Bina Nusantara Jakarta.
- Goleman, Daniel. (2006). *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Normansyah. 2010. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Universitas Asahan Kisaran*. Thesis : Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ranty Safitri (2016), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru, JOM Fisip, Vol. 3 No. 2 - 2016
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Rusiadi et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Soares, Aderita Babo. 2010. *Pengaruh Penempatan, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Grand Sinar Indah Hotel Kuta Bali*. Thesis : Program Studi Mangister Manajemen Universitas Udayana Denpasar.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Tuhelelu, Ahmad, 2010. Dampak Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Situasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Eduktif Pada "PT UD" Ambon, Jurnal Ilmu Ekonomi Advantage, Volume 1, Nomor 1, Hal 17-35.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.