

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Regresi Linier Sederhana

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil analisis data diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = 175,205 + 0,544X_1$. Dari persamaan tersebut berarti jika variabel kecardasan emosional sebesar nol (0), maka besarnya budaya organisai adalah sebesar 175,205 yang artinya budaya organisai meningkat.

2. Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis data diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = 126,170 + 0,079X_1 + 0,635X_2$. Dari persamaan tersebut berarti jika variabel kecardasan emosional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebesar nol (0), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 126,170 yang artinya kinerja karyawan meningkat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,655, dapat dikatakan bahwa 65,5 % perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh perubahan kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara bersama-sama dan sisanya 34,5% (100%-65,5%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan

model tersebut. Karena R square memiliki bias yaitu semakin banyak variabel yang dimasukkan dalam model akan mengakibatkan nilai R^2 semakin besar oleh karenanya harus memperhitungkan *adjusted R square*. *Adjusted R square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,642 yang artinya bahwa 64,2% perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh perubahan kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara bersama-sama dan sisanya 35,8% (100%-64,2%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model tersebut.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

- a. Dari hasil analisis diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,775 dengan t_{tabel} lebih kecil yaitu 2,005. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh terhadap budaya organisasi.
- b. Dari hasil analisis diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,014 dengan t_{tabel} lebih besar yaitu sebesar 2,006. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang berarti kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Dari hasil analisis diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,119 dengan t_{tabel} lebih kecil yaitu 2,006. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Dari hasil analisis diketahui variabel kecerdasan emosional (KE) ke budaya organisasi (BO) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,775 dengan t_{tabel}

lebih kecil yaitu 2,005 merupakan nilai koefisien jalur ke dua (p1) dan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,621. Variabel kecerdasan emosional (KE) ke kinerja karyawan (KK) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,014, dengan t_{tabel} lebih besar yaitu 2,006 merupakan nilai koefisien jalur ke satu (p2) dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,105 dan variabel budaya organisasi (BO) ke kinerja karyawan (KK) merupakan jalur path ke tiga (p3) t_{hitung} sebesar 7,119 dengan t_{tabel} lebih kecil yaitu 2,006 dan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,740.

- e. Nilai koefisien hubungan sebelum dikontrol antara variabel kecerdasan emosional (KE) terhadap variabel kinerja karyawan (KK) dengan variabel budaya organisasi (BO) sebagai variabel intervening sebesar 0,565 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien hubungan sesudah dikontrol antara variabel kecerdasan emosional (KE) terhadap variabel kinerja karyawan (KK) dengan variabel budaya organisasi sebagai variabel intervening 0,139 dan tidak signifikan pada $0,315 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kecerdasan emosional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai intervening.

B. Saran

1. Temuan penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi akan membentuk budaya organisasi yang baik dan kemudian dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan Manajer Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Madiun perlu mempertahankan peningkatan kecerdasan emosional karyawan. Misalnya dengan melakukan pelatihan dan pengembangan berorientasi pada peningkatan kecerdasan emosional sehingga budaya organisasi yang dihasilkan akan menjadi semakin baik dengan demikian hasil kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Penelitian berikutnya yang ingin meneliti kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan sebaiknya menggunakan instrumen kuesioner dengan indikator pengukuran kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang lebih komprehensif seperti indikator permusuhan pada populasi dengan banyak organisasi.
3. Penelitian berikutnya lain sebaiknya juga mempertimbangkan memasukkan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual serta kompetensi komunikasi dalam hubungan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anneahira, 2005. (<http://www.anneahira.com/pengertian-kinerja-karyawan.htm>. diakses November 2011)
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Djarwanto. 1996. *Statistik Induktif Jilid 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Edwardin. 2006. *Analisis Pengeruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Management Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi ekonometrika, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2009. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hernama dan Kristianty. 2007. *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja dan Sistem Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Capital PT. Chardorn Pophohan Indonesia*. Vol 2. ISSN:1858-2559
- Jogiyanto, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2008. *Manajemen Pemasaran Edisi 12*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn. 2001. *Manajemen Jilid I*. Jakarta: Andi.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit YKPN.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubulon, Blatna Dulbelt. 2008. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Dalam Jurnal Standarisasi Vol.9 No.3 Tahun 2007: 106-115 penelitian. Puslitbang BSN.
- Trihandini, Fabiola. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Management Universitas Diponegoro.
- Www. Bumiputera.com. Diakses 10 Oktober 2011.
- Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.