

**PENGARUH PENGHARGAAN, KECERDASAN EMOSIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Kantor-Kantor Kas PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran)**

Oleh :

Mansyur Chusni
NPM : 12.51.0033

Dosen Pembimbing :

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM (060696201)
Sri Rahayu, SE, M.Si (0606056901)

Abstrak: Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kurang puas dengan penghargaan finansial yang diterima disebabkan bagian staf menerima bonus 2x dalam setahun sedangkan bagian non staf menerima bonus 1x dalam setahun. Pengelolaan dan pembinaan kecerdasan emosional karyawan oleh manajemen belum menjadi prioritas utama. Masih ditemui karyawan yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap dan budaya kerja karyawan belum tumbuh menjadi sebuah kesadaran. Masih ditemui karyawan dengan kinerja rendah atau menurun sehingga mendapat teguran dari atasan karena target kerja tidak tercapai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran. Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Definisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah penghargaan finansial (gaji pokok, bonus, upah, pensiun, benefit dan penghargaan nonfinansial (pengakuan, kesempatan karir, status, tanggung jawab dan pencapaian prestasi). Kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. Kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah pembahasan dan penulisan.

Jenis penelitian eksplanatori dan lokasi penelitian di kantor cabang Ungaran, Kantor kas Bandungan, Ambarawa, Bawen, Bergas, Ungaran Barat. Populasi 45 orang karyawan dan sampel 45 responden dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisa data penelitian menggunakan korelasi sederhana dan berganda, regresi sederhana dan berganda, determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian diketahui persamaan regresi berganda $Y = 2,237 + 0,522X_1 + 0,208X_2 + 0,194X_3$. Uji t (parsial) diketahui penghargaan terhadap kinerja pegawai hasil menunjukkan $t_{hitung} 6,427 > t_{tabel} 2,020$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} 3,043 > t_{tabel} 2,020$ dan signifikan $0,004 < 0,05$ artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} 2,752 > t_{tabel} 2,020$ dan signifikan $0,009 < 0,05$ artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F (simultan) diketahui penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan $F_{hitung} 158,305 > F_{tabel} 2,830$ dan sig. $0,000 < 0,05$ artinya penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disarankan perusahaan meningkatkan sistem penghargaan terutama pada pemberian kenaikan gaji dan bonus karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutmen dengan menggunakan tes EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosinya dengan baik. Penerapan budaya organisasi lebih

ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap karyawan. Lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja agar lebih baik sehingga target kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen dapat diwujudkan.

Kata kunci : penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kinerja karyawan

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Suatu perusahaan akan berjalan lancar, apabila semua jasa yang disumbangkan individu karyawan kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Menurut Allen dalam As'ad (2001) menyatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana dan pengawasan organisasi, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya yang dapat dicapai. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran aktif karyawan, meskipun peralatan yang digunakan perusahaan tercanggih. Karena peralatan tercanggih hanya difungsikan sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan. Untuk itu, setiap perusahaan selalu berupaya agar karyawannya dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan kinerja yang optimal.

Smith yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011) mengungkapkan, *“performance is output drives from processes, human otherwise* yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil pasti ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit perusahaan yang gagal karena faktor kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang kurang berkualitas. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja karyawan atau sumber daya manusia (Sudarmanto, 2009). Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Nusamba Cepiring Cabang Ungaran terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya penghargaan, kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran adalah penghargaan. Sudarmanto (2009) memberikan pemahaman mengenai penghargaan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi nonfinansial, maupun psikis atau nonmateri. Wujud penghargaan dapat berupa; gaji pokok/upah dasar, intensif, bonus/uang jasa prestasi, kesempatan karir/promosi, liburan, pensiun. Armstrong dan Murlis dalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa penghargaan terkait pula dengan arahan spesifik mengenai cara organisasi akan mengembangkan dan mendesain program yang bisa memastikan bahwa organisasi memberi imbalan atas hasil kinerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sistem penghargaan karyawan dirancang untuk tujuan atau kepentingan kedua belah pihak, yaitu karyawan dan organisasi. Bagi

karyawan, sistem penghargaan dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi dan semangat kerja serta kepuasan kerja. Adanya pengakuan organisasi terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan akan menimbulkan pengukuhan atas sikap dan perilaku yang telah dilakukan. Kepuasan kerja pegawai akan mencegah terjadinya ketidakhadiran, pemborosan waktu dan disisi lain, dapat membangkitkan semangat kerja, sehingga karyawan terdorong untuk berkinerja lebih baik. Dengan demikian, kebutuhan dan kepentingan karyawan relatif terpenuhi. Bagi organisasi, sistem penghargaan dapat menimbulkan kinerja organisasi meningkat, sebagai konsekuensi dari semangat dan gairah kerja karyawan. Organisasi dapat meminimalkan alokasi sumber daya finansial yang tidak perlu. Selain itu, organisasi dapat melakukan optimalisasi sumber daya karyawan untu memacu pencapaian tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009).

Penghargaan karyawan merupakan mekanisme, cara, atau sistem yang di pakai oleh PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran dalam merespon kinerja karyawannya. Penghargaan karyawan terkait dengan sejauh mana pengakuan organisasi atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap organisasi termasuk salah satunya adalah PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran sangat boleh jadi berbeda-beda dalam penerapan pengakuan atas prestasi karyawan.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Riski Fadilla (2009) dan Retno Wulansari et al (2014) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2003) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Sumber daya Manusia di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal ini yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Keberhasilan seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15% sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya atau kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan insiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosiaonal.

Goleman (2003) mengatakan bahwa disamping kecerdasan intelektual (IQ) ada kecerdasan lain yang membantu seseorang sukses dalam bekerja yakni kecerdasan emosional (EQ). Bahkan secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Sebuah studi bahkan menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual hanya berperan 4%-25% terhadap kesuksesan dalam pekerjaan. Sisanya ditentukan oleh kecerdasan emosional. Dalam dunia kerja seseorang atau karyawan tidak cukup hanya pintar di bidangnya karena dunia pekerjaan dalam suatu perusahaan penuh dengan interaksi sosial di mana orang harus pintar dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual dibidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin meningkatkan karir lebih tinggi atau lebih jauh membutuhkan dukungan

rekan kerja, bawahan maupun atasannya. Disinilah kecerdasan emosional membantu seseorang atau karyawan untuk mencapai keberhasilan yang lebih jauh dalam karirnya. Kecerdasan Emosional sangat berperan dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kemampuan seseorang menangani beban kerja, stres kerja, interaksi sosial, pengendalian diri menjadi kunci penting dalam keberhasilan. Seseorang yang sukses dalam pekerjaan biasanya adalah orang yang mampu mengelola diri sendiri, memotivasi diri sendiri dan orang lain, dan secara sosial memiliki kemampuan dalam berinteraksi secara positif dan saling membangun satu sama lain. Dengan cara karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kecerdasan emosional akan mampu berprestasi dengan baik sebagai individu maupun tim.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari (2012), Devi Risma (2012), dan Waryanti (2011) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, baik mendukung atau tidak mendukung.

Terkait dengan berbagai perubahan yang terjadi akhir-akhir ini telah merubah bentuk struktur organisasinya secara otomatis akan merubah kebiasaan-kebiasaan (budaya) dalam kegiatan kerja. Terkadang, perubahan berdampak pula pada peran pemimpin yang menjadi sangat tidak jelas, sehingga anggota-anggotanya menjadi kehilangan kepercayaan dan pada akhirnya kehidupan organisasi menjadi kehilangan keseimbangan. Karena menurut Dewi dalam Lukita (2010), jika kepercayaan telah menipis, maka akibat yang timbul adalah nilai-nilai budaya kebersamaan hilang, dan masing-masing individu berusaha menyelamatkan diri dalam situasi yang sangat rumit dan tidak pasti. Realita ini tampak semakin jelas, bahwa perubahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu dan bahkan organisasi, selain itu organisasi akan kesulitan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Lukita (2010) dan Riska Pratiwi (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian ditemukan fenomena gap yang kaitannya dengan penghargaan karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran diantaranya masih ditemui karyawan yang tidak puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan karena penghargaan yang diberikan perusahaan belum mencukupi kebutuhan sehari-hari dan penghargaan yang diterima tidak sesuai dengan beban dan hasil kerja. Contohnya : bagian staf dalam 1 tahun menerima bonus 2 kali yaitu bonus target dan bonus tahunan, sedangkan bagian non staf (office boy, satpam dan cleaning service) dalam 1 tahun menerima bonus 1 kali.

Fenomena gap yang berkaitan dengan faktor kecerdasan emosional adalah kecerdasan emosional seringkali di dalam manajemen perusahaan

belum atau tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor kinerja, bahkan cenderung dimarjinalkan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya. Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut contohnya ditandai dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur oleh atasan.

Fenomena gap yang berkaitan dengan budaya organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu masih ditemui karyawan yang bekerja di PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran masih melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap dan budaya kerja karyawan belum tumbuh menjadi sebuah kesadaran. Untuk melakukan pembenahan karyawan memang sangat sulit karena masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tetapi menyangkut etos, mental dan budaya kerja dari manajemen perusahaan. Contohnya 1) kurang pengawasan manajemen atau pimpinan terhadap kantor-kantor kas di masing-masing wilayah sehingga masih ditemui karyawan yang menggunakan hak perusahaan untuk keperluan pribadi, 2) kehilangan barang karena kurangnya komunikasi dengan rekan kerja sehingga mengakibatkan terjadinya konflik kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik menulis dengan judul **“Pengaruh Penghargaan, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor-Kantor Kas PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran)”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah adalah : Apakah penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, sehingga tujuan dari penelitian adalah : Untuk mengetahui pengaruh penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran.

D. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan dan pengaruh antar variabel untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden dengan teknik sampling menggunakan sampel total/sensus karena populasi yang terbatas atau relatif kecil.

E. HASIL PENELITIAN

1. Korelasi

a. Korelasi Sederhana

Tabel 1
Hasil Korelasi Sederhana Output SPSS
Correlations

		PHARGA	CERDAS	BUDAYA	KINERJA
PHARGA	Pearson Correlation	1	,832*	,783*	,935*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45
CERDAS	Pearson Correlation	,832*	1	,756*	,877*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45
BUDAYA	Pearson Correlation	,783*	,756*	1	,838*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45
KINERJA	Pearson Correlation	,935*	,877*	,838*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi sederhana variabel penghargaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,935 interpretasi korelasi berada diantara 0,80 - 1,000 tingkat hubungan sangat kuat. Nilai korelasi sederhana variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,877 interpretasi korelasi berada diantara 0,80 - 1,000 tingkat hubungan sangat kuat. Nilai korelasi sederhana variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,838 interpretasi korelasi berada diantara 0,80 - 1,000 tingkat sangat kuat.

b. Korelasi Berganda

Tabel 2
Hasil Korelasi Berganda Output SPSS
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,921	,915	1,142

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, CERDAS, PHARGA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi berganda variabel penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,959 interpretasi berada diantara 0,80 - 1,000 tingkat hubungan sangat kuat.

2. Regresi

a. Regresi Linier Sederhana.

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,249	1,264		2,571	,014
	PHARGA	,866	,050	,935	17,256	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 3 persamaan regresi linier sederhana variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 3,249 + 0,866X_1$. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa regresi linier sederhana variabel kinerja karyawan bernilai positif sebesar 3,249 dan penghargaan bernilai positif sebesar 0,866. Jadi dapat disimpulkan, jika penghargaan sama dengan 0 atau konstan maka kinerja karyawan naik sebesar 3,249 atau jika penghargaan semakin baik dan nilai positif sebesar 0,866 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,866.

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,510	1,467		5,120	,000
	CERDAS	,719	,060	,877	11,982	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4 persamaan regresi linier sederhana variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 7,510 + 0,719X_2$. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi linier sederhana variabel kinerja karyawan bernilai positif sebesar 7,510 dan kecerdasan emosional bernilai positif sebesar 0,719. Jadi dapat disimpulkan, jika kecerdasan emosional sama dengan 0 atau konstan maka kinerja karyawan naik sebesar 7,510 atau jika kecerdasan emosional semakin baik dan nilai positif sebesar 0,719 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,719.

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Sederhana X_3 terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,045	1,889		3,201	,003
	BUDAYA	,794	,079	,838	10,054	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 5 persamaan regresi linier sederhana variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 6,045 + 0,794X_2$. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi linier sederhana variabel kinerja karyawan bernilai positif sebesar 6,045 dan budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,794. Jadi dapat disimpulkan, jika budaya organisasi sama dengan 0 atau konstan maka kinerja karyawan naik sebesar 6,045 atau jika budaya organisasi semakin baik dan nilai positif sebesar 0,794 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,794.

b. Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,237	1,073		2,084	,043
	PHARGA	,522	,081	,564	6,427	,000
	CERDAS	,208	,068	,254	3,043	,004
	BUDAYA	,194	,070	,204	2,752	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 6 persamaan regresi berganda dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,237 + 0,522X_1 + 0,208X_2 + 0,194X_3$$

1) Konstanta (a) = 2,237

Artinya penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi tetap atau konstan maka kinerja karyawan nilai sebesar 2,237.

2) Koefisien regresi (β_1) = 0,522

Artinya penghargaan nilai positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kecerdasan emosional dan budaya organisasi tetap atau konstan maka penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,522.

3) Koefisien regresi (β_2) = 0,208

Artinya kecerdasan emosional nilai positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu penghargaan dan budaya organisasi tetap atau konstan maka kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,208.

4) Koefisien regresi (β_3) = 0,194

Artinya budaya organisasi nilai positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu penghargaan dan kecerdasan emosional tetap atau konstan maka budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,194.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 7
Hasil Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,921	,915	1,142

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, CERDAS, PHARGA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan tabel 7 nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,915. Hal ini berarti penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi mampu menerangkan sebesar 91,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 8,5% didapat dari perhitungan (100%-91,5%) diterangkan variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

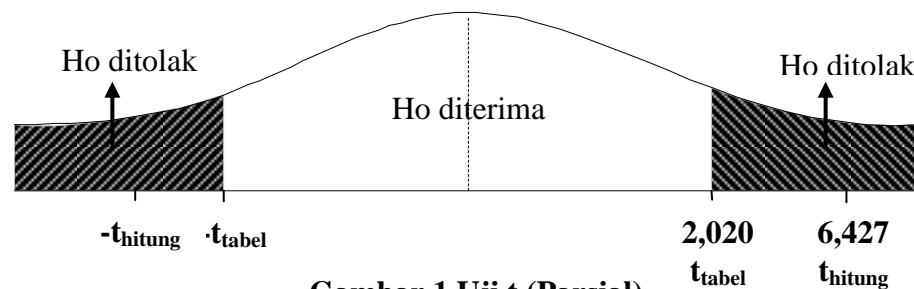
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,237	1,073		2,084	,043
	PHARGA	,522	,081	,564	6,427	,000
	CERDAS	,208	,068	,254	3,043	,004
	BUDAYA	,194	,070	,204	2,752	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 8 maka hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

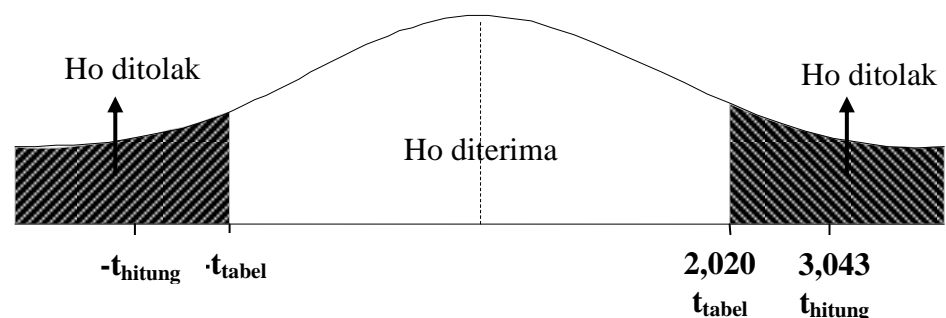
- 1) Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 6,427 > t_{tabel} 2,020$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_1 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Maka yang menyatakan, “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran”, diterima.



Gambar 1 Uji t (Parsial)

Variabel Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

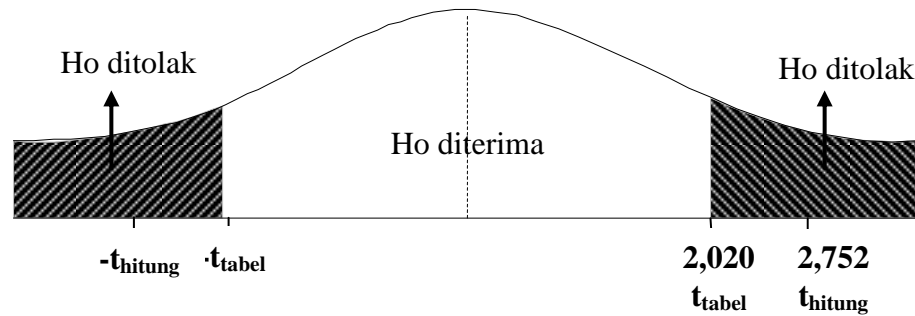
- 2) Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 3,043 > t_{tabel} 2,020$ dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_2 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Maka yang menyatakan, “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran”, diterima.



Gambar 2 Uji t (Parsial)

Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

3) Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 2,752 > t_{tabel} 2,020$ dan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_3 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka yang menyatakan, “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran”, diterima.



Gambar 3 Uji t (Parsial)

Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji F (Simultan)

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

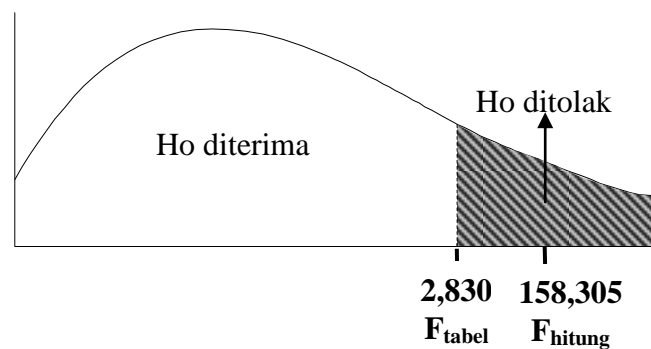
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618,882	3	206,294	158,305	,000 ^a
	Residual	53,429	41	1,303		
	Total	672,311	44			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, CERDAS, PHARGA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 9 dapat diketahui nilai $F_{hitung} 158,305 > F_{tabel} 2,830$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai t_{hitung} terletak pada daerah H_4 ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka yang menyatakan, “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran” diterima.



Gambar 4.4

Hasil Uji F (Simultan) Variabel X₁, X₂, X₃ terhadap Y

F. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari hasil perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,522. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 6,427 > t_{tabel} 2,020$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan semakin baik penghargaan yang diberikan manajemen kepada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penghargaan karyawan merupakan mekanisme, cara, atau sistem yang dipakai manajemen dalam merespon kinerja karyawannya. Penghargaan karyawan terkait dengan sejauh mana pengakuan organisasi atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan di antara karyawan dalam perusahaan karena masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya. Secara teori Armstrong dalam Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi, sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai shareholder. Sedangkan Lawler dan Edward dalam Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa penghargaan idealnya dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan diberikan penghargaan baik berupa finansial ataupun nonfinansial, karyawan cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut. Oleh karenanya, bentuk penghargaan sedapat mungkin membuat orang tertarik dan mendorong untuk mencapainya. Penghargaan diberikan pada karyawan setelah orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Jarak waktu pemberian penghargaan yang terlalu lama dari aktivitas pekerjaan dapat menyebabkan penghargaan menjadi tidak efektif atau orang sudah lupa terhadap prestasi yang dicapainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Riski Fadilla (2009) dan Retno Wulansari et al (2014) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,208. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 3,043 > t_{tabel} 2,020$ dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ artinya diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional sangat berperan

dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kemampuan seseorang menangani beban kerja, stres kerja, interaksi sosial, pengendalian diri menjadi kunci penting dalam keberhasilan. Seseorang yang sukses dalam pekerjaan biasanya adalah orang yang mampu mengelola diri sendiri, memotivasi diri sendiri dan orang lain, dan secara sosial memiliki kemampuan dalam berinteraksi secara positif dan saling membangun satu sama lain. Dengan cara karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kecerdasan emosional akan mampu berprestasi dengan baik sebagai individu maupun tim. Secara Teoritis Boyatzis dan Chermis dalam Trihandini (2005) mengatakan bahwa terdapat beberapa dalam penelitian di beberapa perusahaan, maka hasil menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Walaupun karyawan tersebut memiliki kinerja yang cukup baik namun apabila memiliki sifat tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik, maka kinerja tidak akan dapat berkembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari (2012), Devi Risma (2012), dan Waryanti (2011) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari perhitungan regresi linier berganda sebesar 0,194. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 2,752 > t_{tabel} 2,020$ dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ artinya diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki kontribusi yang menentukan dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini karyawan, sehingga akan menjadi perilaku karyawan dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun karyawan untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain budaya organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Secara teori Armstrong dalam Sudarmanto (2009) menyatakan budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja pegawai. Menurut Cameron dan Quinn dalam Sudarmanto (2009) mengatakan sebagian besar pakar organisasi dan peneliti sampai sekarang mengakui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Lukita (2010) dan Riska Pratiwi (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari taraf signifikan hasil uji F (simultan) sebesar $F_{hitung} 158,305 > F_{tabel} 2,830$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,915 dapat diartikan bahwa variabel bebas (penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi) mampu menerangkan sebesar 91,5% terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Jadi dapat disimpulkan bahwa penghargaan, kecerdasan emosional dan budaya organisasi dapat dilaksanakan secara bersama-sama dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel penghargaan sebesar 0,522 dan nilai $t_{hitung} 6,427 > t_{tabel} 2,020$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya penghargaan yang diberikan manajemen kepada karyawan semakin baik maka kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh positif variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,208 dan nilai $t_{hitung} 3,043 > t_{tabel} 2,020$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ artinya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan semakin baik maka kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,194 dan nilai $t_{hitung} 2,752 > t_{tabel} 2,020$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ artinya budaya organisasi semakin baik maka kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran akan semakin meningkat.
4. Ada pengaruh positif variabel penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi $F_{hitung} 158,305 > F_{tabel} 2,830$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara simultan semakin baik maka kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran akan semakin meningkat.

H. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan yang dilakukan oleh PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan agar meningkatkan sistem penghargaan terutama pada pemberian kenaikan gaji dan bonus pada karyawan. Pemberian kenaikan gaji dan menginformasikan bonus yang akan diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan yang pada akhirnya akan memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan. Saran yang dapat diberikan agar perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutmen dengan menggunakan tes EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosinya dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Saran yang dapat diberikan adalah penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam perusahaan.
4. Saran yang diberikan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah karyawan yang bekerja di PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran sebaiknya lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja agar lebih baik sehingga target hasil kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan untuk masing-masing individu dapat diwujudkan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Penerbit PT Liberty.
- Devi, Risma. 2012. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*”. EduChild. Vol. 1 No. 1
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima. Semarang : Undip.
- Goleman. 2003. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia
- Lisda, Rahmasari, 2012. “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan*”. Majalah Ilmiah Informatika. Vol. 3 No. 1. Fakultas Ekonomi Universitas AKI
- Lukita. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Elektrik Power Distribusi PT Apac Inti Corpora*. Skripsi tidak diterbitkan. Salatiga : STIE AMA

- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Retno Wulansari et al. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT Pelindo IV Makasar*. Diunduh pada tanggal 18 Februari 2014 melalui Google
- Riska, Pratiwi 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang*. Skripsi tidak diterbitkan. Makasar : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Riski, Fadilla. 2009. *Pengaruh sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan : Universitas Sumatra Utara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15. Bandung : Penerbit CV Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Waryanti. 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Unum Daerah Kota Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : Universitas Diponegoro.