



# **UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI**

**Jl. Tentara Pelajar No 13 Telp / Fax (024) 76911929 Ungaran**

## **PRESENTASI SKRIPSI**

**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)**

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

**Penghargaan** → **Gap** : kurang puas dengan penghargaan yang diterima disebabkan bagian staf menerima bonus 2x dalam setahun sedangkan bagian non staf menerima bonus 1x dalam setahun. **Teori** : penghargaan sifat finansial maupun non finansial dan wujud berupa gaji, upah, bonus, intensif, kesempatan karir/promosi (Sudarmanto, 2009). **Kecerdasan Emosional** → **Gap** : pengelolaan dan pembinaan kecerdasan emosional karyawan oleh manajemen belum menjadi prioritas utama dan masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja. **Teori** : 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 (Goleman, 2003). **Budaya Organisasi** → **Gap** : masih ditemui karyawan yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap dan budaya kerja karyawan belum tumbuh menjadi sebuah kesadaran. **Teori** : budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga akan menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. (Sudarmanto, 2009). **Kinerja Karyawan** **Gap** : masih ditemui karyawan dengan kinerja rendah atau menurun sehingga mendapat teguran dari atasan, misalnya : target kerja tidak terpenuhi. **Teori** : kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Smith dalam Suwatno dan Priansa (2011)



**Pengaruh Penghargaan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor-Kantor Kas PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran)**

# BAB I PENDAHULUAN

- B. Perumusan Masalah :** Apakah penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran ?
- C. Tujuan Penelitian :** Untuk mengetahui pengaruh penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran.
- D. Manfaat Penelitian :** **Teoritis :** hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan tambahan (referensi) ilmu pengetahuan. **Praktis :** dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan bagi organisasi dalam mengelola karyawan.
- E. Definisi Operasional :** **Penghargaan :** penghargaan finansial (gaji pokok, bonus, upah didasarkan *skill* dan kompetensi, pensiun, benefit dan penghargaan nonfinansial (pengakuan, kesempatan karir, status, tanggung jawab dan pencapaian prestasi.) **Kecerdasan Emosional :** kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. **Budaya Organisasi :** budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. **Kinerja Karyawan :** catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.
- F. Sistematika Penulisan :** Sistematika penulisan sengaja ditentukan penulis, agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis.



# BAB II LANDASAN TEORI

## A. Tinjauan Pustaka

### 1. Penghargaan

- Pengertian Penghargaan
- Dasar pemberian Penghargaan
- Tujuan Penghargaan
- Faktor Mempengaruhi Penghargaan
- Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja
- Indikator Penghargaan

### 2. Kecerdasan Emosional

- Pengertian Kecerdasan Emosional
- Faktor Mempengaruhi Kecerdasan Emosional
- Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja
- Indikator Kecerdasan Emosional

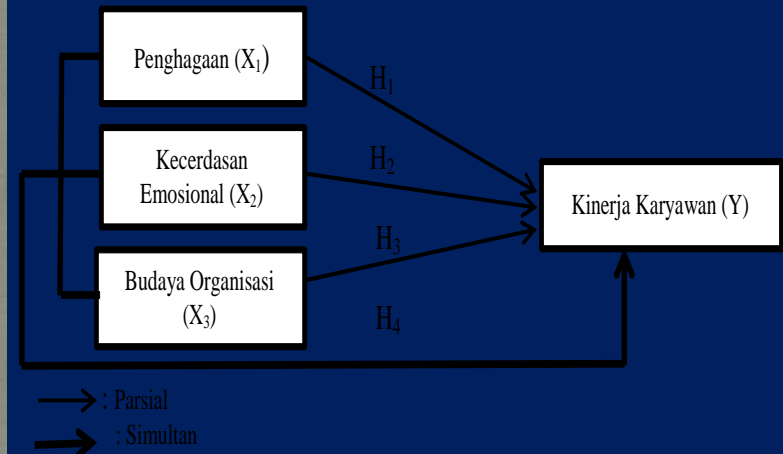
### 3. Budaya Organisasi

- Pengertian Budaya Organisasi
- Fungsi Budaya Organisasi
- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja
- Indikator Budaya Organisasi

## 4. Kinerja Karyawan

- Pengertian Kinerja
- Faktor Mempengaruhi Kinerja
- Faktor Menghambat Kinerja
- Tujuan Penilaian Kinerja
- Indikator Kinerja

## B. Kerangka Pemikiran



**C. Hipotesis** :H<sub>1234</sub> .Diduga terdapat pengaruh penghargaan, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran.

# BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian :** eksplanatori
- B. Lokasi Penelitian :** Kantor Cabang Ungaran, Kantor Kas Ungaran Barat, Kantor Kas Bergas, Kantor Kas Bandungan, Kantor Kas Ambarawa, Kantor Kas Bawen.
- C. Variabel Penelitian :** **Bebas** : penghargaan ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ). **Terikat** : kinerja karyawan ( $Y$ ).
- D. Populasi :** 45 orang karyawan, **Sampel** : 45 responden.
- E. Jenis dan Sumber Data :** Jenis data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data primer dan sekunder.
- F. Teknik Pengumpulan Data :** kuesioner dan dokumentasi
- G. Teknik Analisa Data :**
1. Uji Validitas : :  $r_{hitung}$  0,732 s/d 0,988  $> r_{tabel}$  0,576 artinya valid
  2. Uji Reliabilitas :alpha hitung 0,942 s/d 0,983  $> 0,70$  artinya reliabel

## 3. Korelasi

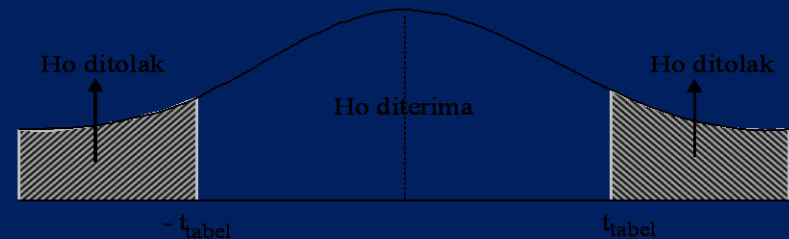
- a. Korelasi Sederhana
- b. Korelasi Berganda

## 4. Regresi

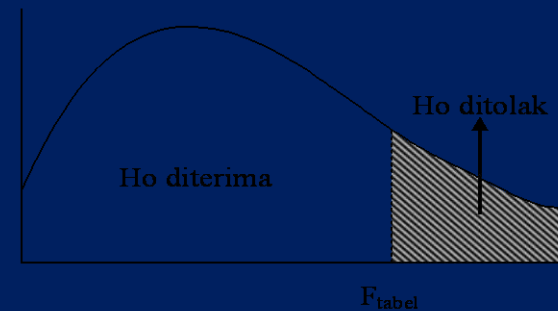
- a. Regresi Linier Sederhana
- b. Regresi Linier Berganda

## 5. Uji Hipotesis

- a. Uji t (parsial)



## b. Uji F (simultan)



# BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Hasil Penelitian

### 1. Gambaran Umum PT BPR Nusamba Cepiring

### 2. Deskripsi Identitas Responden

- a. Jenis Kelamin Responden : mayoritas Pria sebesar 60%.
- b. Usia Responden : mayoritas berusia 20-30 tahun sebesar 62,2%.
- c. Tingkat Pendidikan Responden : mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1 sebesar 80%.
- d. Masa Kerja Responden : mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 57,8%.

### 3. Deskripsi Tanggapan Responden

- a. Tanggapan Responden (X1) : dari 6 pertanyaan yang diajukan jawaban 45 responden mayoritas menyatakan sangat setuju dan setuju.
- b. Tanggapan Responden (X2) : dari 6 pertanyaan yang diajukan jawaban 45 responden mayoritas menyatakan setuju.

c. Tanggapan Responden (X3) : dari 6 pertanyaan yang diajukan jawaban 45 responden mayoritas menyatakan setuju.

d. Tanggapan Responden (Y) : dari 6 pertanyaan yang diajukan jawaban 45 responden mayoritas menyatakan setuju.

## 4. Analisis Statistik Kuantitatif

### a. Korelasi

1) Korelasi sederhana : Nilai **korelasi sangat kuat** ( $X_1$ ) terhadap (Y) 0,935. Nilai **korelasi sangat kuat** ( $X_2$ ) terhadap (Y) 0,877. Nilai **korelasi sangat kuat** ( $X_3$ ) terhadap (Y) 0,838 (**intepretasi berada diantara 0,80 – 1,000**).

2) Korelasi berganda : Nilai **korelasi sangat kuat** ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ) secara simultan terhadap (Y) sebesar 0,959. (**intepretasi berada diantara 0,80 – 1,000**).

# BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## b. Regresi

### 1) Regresi Linier Sederhana

a) Pengaruh (X1) terhadap (Y) persamaan regresi  $Y = 3,249 + 0,866X_1 + e$

b) Pengaruh (X2) terhadap (Y) persamaan regresi  $Y = 7,510 + 0,719X_2 + e$

c) Pengaruh (X3) terhadap (Y) persamaan regresi  $Y = 6,045 + 0,794X_3 + e$

2) Regresi Linier Berganda : pengaruh antara variabel penghargaan ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) persamaan regresi  $Y = 2,237 + 0,522X_1 + 0,208X_2 + 0,194X_3$

## c. Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar **0,915 atau 91,5%** yang berarti kontribusi variabel penghargaan ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar **91,5%** dan sisanya 8,5% didapat dari (100% - 91,5%) dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini.

## d. Uji Hipotesis

### 1) Uji t Parsial :

a) Nilai  $t_{hitung} 6,427 > t_{tabel} 2,020$  dan **sig. 0,000 < 0,05** artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Nilai  $t_{hitung} 3,043 > t_{tabel} 2,020$  dan **sig. 0,004 < 0,05** artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Nilai  $t_{hitung} 2,752 > t_{tabel} 2,020$  dan **sig. 0,009 < 0,05** artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 2) Uji F Simultan

Nilai  $F_{hitung} 158,305 > t_{tabel} 2,830$  dan **sig. 0,000 < 0,05** artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).



# **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

## **A. Kesimpulan**

1. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penghargaan, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

1. Perusahaan agar mempertahankan sistem penghargaan terutama pada pemberian kenaikan gaji dan bonus pada karyawan.
2. 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. Penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar dapat meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam perusahaan.
4. Lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja agar kinerja lebih baik lagi sehingga target kinerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan dapat diwujudkan oleh karyawan PT BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran.



**TERIMA KASIH**