

**Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam
terhadap Kinerja Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program
Reguler Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



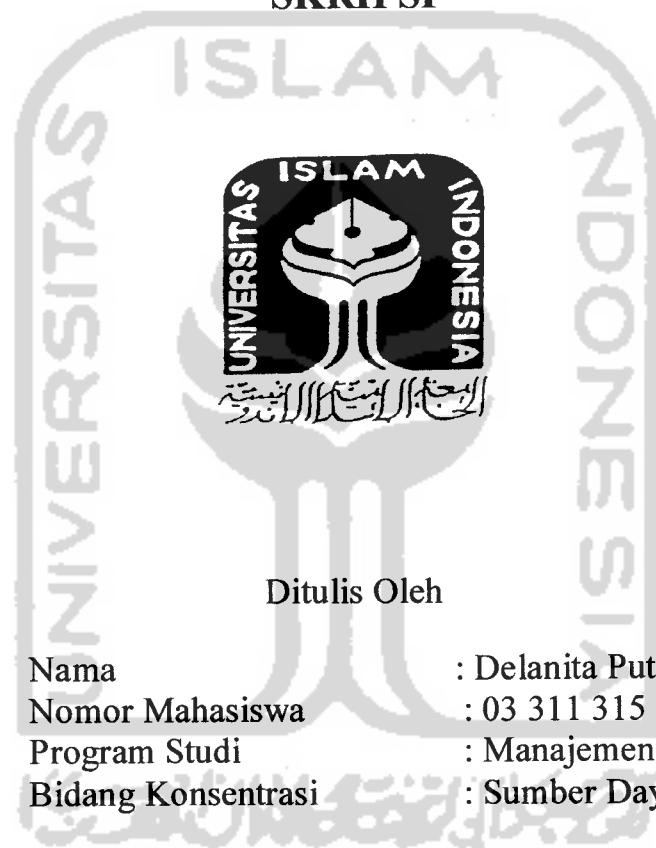
Oleh

Nama : Delanita Putri. A
Nomor Mahasiswa : 03 311 315
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2007**

**Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam
terhadap Kinerja Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program
Reguler Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**

SKRIPSI



Ditulis Oleh

Nama : Delanita Putri. A
Nomor Mahasiswa : 03 311 315
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2007**

**Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam
terhadap Kinerja Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program
Reguler Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh

Nama : Delanita Putri. A
Nomor Mahasiswa : 03 311 315
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2007**

HALAMAN BEBAS PLAGIATISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 November 2007

Peneliti,

Delanita Putri. A

**Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja
Islam terhadap Kinerja Pegawai Administratif Tetap Strata-1
Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam**

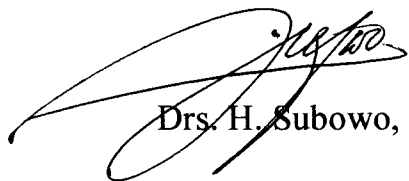
Indonesia

Nama : Delanita Putri. A
Nomor Mahasiswa : 03 311 315
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 November 2007

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Drs. H. Subowo, MM

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

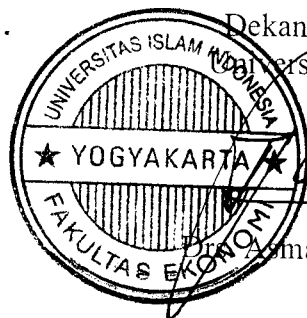
**Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosi dan Etika Kerja Islam
Terhadap Kinerja Pegawai Administratif Tetap Strata - 1 Program
Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia**

Disusun Oleh: **DELANITA PUTRI ASRINANDINI**
Nomor mahasiswa: 03311315

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 10 Desember 2007

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Subowo, MM

Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

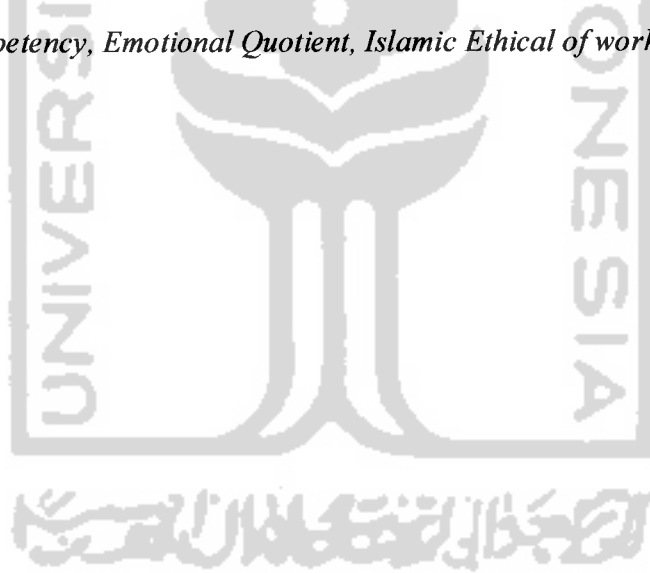
Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

ABSTRAC

The research descript how influence aspects of Competency, Emotional Quetier. and Islamic Ethical of work to Employee Performance's in Industrial Technology Faculty, Islamic Of Indonesian University. The objective of this research is to find out : 1. to get empiric prove about influences of Competency, Emotional Quotient, and Islamic Ethical of work to organizational performance's in Industrial Technology Faculty, Islamic of Indonesian University. The respondances of the research are administrative employes of Industrial Technology Faculty, Islamic of Indonesian University. The research use questionnaire is uses descriptive analysis.

The result of the research shows that there are two significant influence aspect of the Competency (X1) and Emotional Quotient (X2) to Employee Performance, Islamic of Indonesian University. The Emotional Quotient (X2) is the most dominant aspect of the employee performance's in Law Faculty, Islamic of Indonesian University.

Keywords : *Competency, Emotional Quotient, Islamic Ethical of work*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Atas karunia serta rahmatnya yang telah memberi kesehatan dan kekuatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRATIF TETAP STRATA-1 PROGRAM REGULER FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA DI YOGYAKARTA”.

Skripsi ini disusun dengan sistematis dan cukup sederhana sehingga mudah untuk dipahami, peneliti sangat menyadari bahwa didalam penyusunan skripsi ini tidak akan lancar apabila tidak ada bantuan atau dorongan dari berbagai pihak baik materiil maupun spiritual. Oleh karena itu dalam kesempatan ini ijin peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
3. Bapak H. Drs, Subowo, MM, Sebagai Dosen Pembimbing yang telah menuntun peneliti dari awal sampai terselesaikannya skripsi ini.
4. Para Dosen dan Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Para Staff dan Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
6. Ayahanda dan Ibunda serta saudara-saudaraku tercinta, dengan segala jerih payahnya memberikan do'a, bantuan material selama peneliti menempuh pendidikan dan sampai terselesaikannya skripsi ini.
7. Risa dan Fara, temen seperjuanganku ngerjain skripsi bareng, makasi buat seluruh supportnya selama kita ngerjain skripsi ya, makasi buat

advice2nya..jgn pernah lupain perjuangan yang melelahkan tp indah ini yaaaaa....tetep semangat!!!

8. Ricko Adrianto (Kak Ricko-ku tersayang yang selalu bicara bijaksana, menenangkan hati, dan gak pernah mengurangi perhatian dan kasih sayangnya buat aku selama 5 tahun ini walaupun lg sibuk banget!! (Gud Luck 4 Ur Job!!!))
9. Best Friends Girls : Rensi, Eka, Risdha, Hesti, Yenny, Novi, Adelin (Makasi uda jd sahabatku and tetep jd sahabatku dari mlai es em u sampe skg, kalian memang hebat!!!LUVYU ALWAYS!!), Fitri, Ubhe', Hemi, Depe' (Makasi yaaa, atas persahabatan yg indah dan menyenangkan, support, bantuan dan kerjasamanya selama ini, selama kita bareng...kalian semua unik dan berbeda itu yang slalu bikin aku inget sama kalian semua, don't 4get me ya...WILL BE MIZZ U!!), Heni (Makasi atas semua motivasinya yah, makasi buat persahabatan yg seru banget...klo soal PEDE, dirimuw nomer satu deg!!).
10. Best friend 2002 : Riko (Broooooo...Makasi buanget buat semua support, advice and waktu yg selalu ada buat ngedengerin semua keluhan kesahku yg gak ada habisnya, loe emg paling bisa deh, bicara yg bikin hati gw tenang bgt...TOP!!!)
11. Best Friends Boys 2003 : Angga, Ade, Ichan, (makasi uda mau jd sahabat terbaikku yg sayang dan perhatian sama aku, makasi atas semua waktunya, supportnya, advice2nya, pengertiannya dan yg paling penting, makasi uda mau jagain aku, kalian selalu bikin aku kangen kalo lama gak ketemu kalian...ALWAYS KEEP IN TOUCH YA!!), Ari (Riiii...makasi atas semua bantuan yg uda km kasih ke aku...buanyak banget kalo disebutin satu2, yg jelas skripsi ini bisa jalan dan slese juga krm bantuan kamu..THANXS BRO!!), Henry (Makasi uda mau jd sahabatku yg paling kalem and tenang kalo ngadepin aku, walopun cuek, tp yakin kalo kamu sayang and peduli sama aku...MAKASI N'RY!!), Vicky (Makasi ya atas referensi skripsinya

and makasi krm uda nyantumin namaku di skripsimu..Hehehe...GUDLUCK BRO!!)

12. Best Friend Boys 2004 : Agid (My Little brother, makasi krm pernah menjadikan aku sosok “mbak” yg selalu kamu butuhin..ayo cepet slesein kuliahnya..GUDLUCK YA DEK!!), Erwin (Hunny Bunny Tuty Fruity kuw, makasi ya selalu setia buat nemenin aku and jadi pendengar yang baik bgt buat aku), Janu (Adekkuw yg somse, tp klo dibutuhkan slalu ada...thxs 4 everything ya!!!), Yudi, Ega, Angger, Fathur (Guysss...makasi yaaaa, krm uda jd tmn maen and tmn jalan2 yg menyenangkan...FULL OF LAUGH deggh kalo ama kalian semua...TOP!!)
13. My LuvLy Bothers : Mas Hendra, Mas Epen, Mas Benk2, Mas Agung, Mas Angger (Mas2kuuuuu...makasi ya krm uda nganggep aku spt adek kalian sendiri, makasi atas smua kasih sayang, perhatian, nasehat, bantuan and makasi banget uda jagain aku selama aku di yogya...UR DE BEST!!!)
14. My LuvLy sisters : Mbak Nenning, Mbak Elok, Kak Lia (Sizta2kuuuu...makasi krm uda jadi sosok “sizta” yang patut dicontoh, makasi krm uda nganggep aku seperti adek sendiri, makasi uda manjain aku, krm dari dulu ak selalu mengidamkan sosok seorg kakak yg always beside me!! Makasi atas smua perhatian, support dan doanya selama ini...LUVYU SIST !!)
15. GemboL Girls : Fara, Dian, Amie, Anja, Hildha, Nisa, Fina, Liza (Walopun kita banyak perbedaan, mulai dari pendapat, pemikiran, selera, bahkan kdng srg berselisih, tp itu semua gak mengurangi kasih sayang kita semua sebagai sahabat. Smoga persahabatan kita tetep terjaga walopun kita uda byk yg pisah, krm kalian uda ada yang pada lulus and balik ke kampung halaman masing-masing...GUDLUCK YAA!!!)
16. All My Best Friends in 2-2 SMUDA Balikpapan, seneng and bangga banget bisa jadi bagian dari kalian semua, makasi buat persahabatan yg kompak (asli kompak banget!!makasi uda jadi sahabat-sahabat terbaikk dan

menjatkan masa2 sma-ku jd masa yg paling ngangenin, makasi buat supportnya dari zaman dahulu kala sampe skg...HIDUP 2-2 SMUDA!!

17. Temen-temen FE UII Angkatan 2003 klas F (seneng and bangga bgt bisa jadi bagian dari kalian smua, makasi atas pertemanan yang selalu bikin aku kangen and keinget saat masih bareng2 sama kalian...GUDLUCK 4 U GUYZ...VIVA KELAS F!!!)

18. KPMB (Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan) Yogyakarta (My Second Home, disini ada tawa, ada sedih, ada persahabatn dan juga ada cinta, banyak yang bermula dari sisi. Makasi atas kesempatan yang diberikan utk bisa jd bagian dr kalian smua. Byk bgt pengalaman organisasi dan pengalaman hidup yg aku dapet dari kalian. Aku bnr2 ngrasa pny keluarga kedua saat aku ada ditengah-tengah kalian smua. Makasi buat curahan kasih sayang dan kebersamaannya selama ini).

Akhirnya peneliti mohon maaf apabila didalam penyusunan skripsi ini terdapat kekeliruan didalamnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 15 November 2007

Peneliti

Delanita Putri . A

03311315

HALAMAN MOTTO

“Jalan kebahagiaan ada di depanmu, carilah ia dalam ilmu, amal shaleh dan akhlak yang mulia. Bersikaplah obyektif dalam setiap hal, niscaya engkau akan bahagia”

(DR. Aidh al-Qarni)

“Setiap kamu punya mimpi, keinginan, atau cita-cita, taruhlah disini, di depan keningmu. Jangan menempel, biarkan dia mengambang 5 centimeter di depan keningmu, jadi dia tidak akan pernah lepas dari matamu”

(Donny Dirgantoro)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa bangga dan kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini kepada mereka yang sangat berarti bagi peneliti:

- 1. Kedua orangtua tercinta ayahanda, Ir. HP. Hendro Sunu. ST dan Ibunda Dra. Asni Budiarsih. SE sumber kasih sayang yang teramat sangat.*
- 2. Adikku tersayang Rivelino Dickzy. P yang terus mendorong agar terus semangat dan dewasa dalam berpikir serta bertindak.*
- 3. Kakakku tersayang Fajar Sumariyanto. S, Psi yang selalu memberikan perhatian dan kasih sayang serta dorongan untuk selalu optimis dan tidak mudah putus asa.*
- 4. Sahabatku Sabrina Sibarani. SE yang selalu ada untukku selama hampir 15 tahun lebih ini sebagai sahabat yang paling mengerti dan selalu mengerti aku semenjak kita kecil sampai tumbuh dewasa.*
- 5. Sahabatku Adelin Sagitariany yang selalu ada disampingku saat aku butuh seorang sahabat untuk bersandar dan berbagi.*

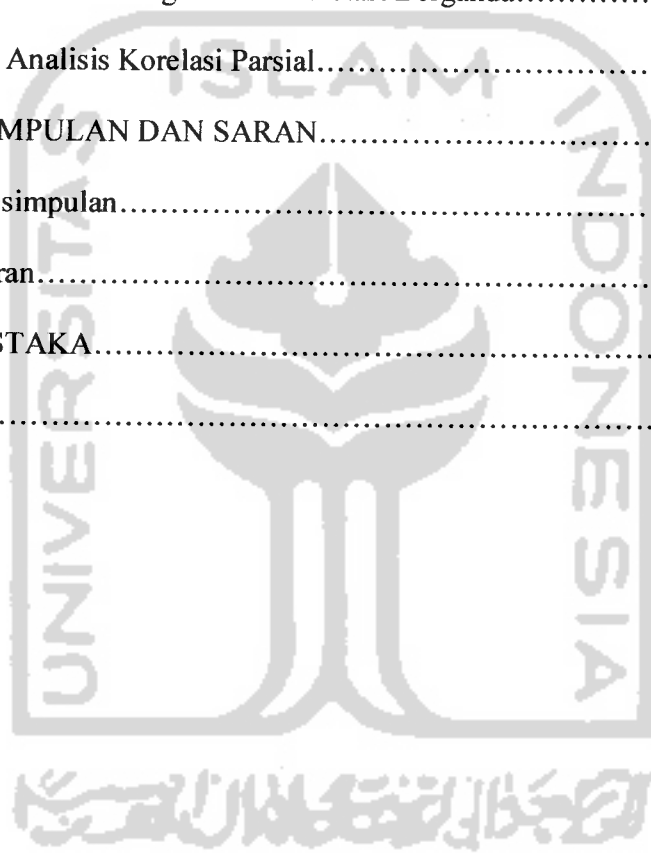
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIATISME.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN MOTTO.....	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7

1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori.....	16
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.3. Kinerja.....	18
2.2.3.1. Definisi Kinerja.....	18
2.2.3.2. Standar Ukuran Kinerja Karyawan.....	19
2.2.3.3. Penilaian Kinerja.....	20
2.2.3.3. Metode Penilaian Kinerja.....	24
2.2.4. Kompetensi.....	25
2.2.4.1. Pengertian Kompetensi.....	25
2.2.4.2. Pentingnya Kompetensi.....	27
2.2.4.3. Karakteristik Kompetensi.....	28
2.2.5. Kecerdasan Emosi.....	31
2.2.5.1. Pengertian Kecerdasan Emosi.....	31
2.2.5.2. Pentingnya Kecerdasan Emosi.....	33
2.2.5.3. Dimensi Kecerdasan Emosi.....	35
2.2.6. Etika Kerja.....	38
2.2.6.1. Perilaku Etis dan Faktor-Faktor Individual.....	38

2.2.6.2. Etika Kerja Islam.....	41
2.2.6.3. Landasan Normatif Etika Kerja Islam.....	42
2.2.6.4. Etika Kerja Islam yang bersifat Operasional.....	45
2.2.7. Kerangka Pikir Penelitian.....	46
2.2.8. Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III. METODE PENELITIAN.....	48
3.1. Lokasi Penelitian.....	48
3.2. Gambaran Umum Perusahaan.....	48
3.3. Populasi Dan Sampel.....	51
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	51
3.5. Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data.....	60
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	60
3.6.1. Hasil Pengujian Validitas.....	61
3.6.2. Hasil Pengujian Reabilitas.....	67
3.7. Metode Analisis Data.....	67
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1. Analisis Deskriptif.....	76
4.1.1. Karakteristik Responden.....	76
4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	79
4.2. Uji Asumsi Klasik.....	89
4.2.1. Uji Normalitas.....	89

4.2.2. Uji Multikolinearitas.....	90
4.2.3. Uji Heterokedastisitas.....	91
4.3 Analisis Inferensial.....	92
4.3.1. Analisis Regresi dan Korelasi Berganda.....	92
4.3.2 Analisis Korelasi Parsial.....	95
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1. Kesimpulan.....	102
5.2. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN.....	108



DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
Tabel 3.1. Hasil Pengujian Validitas.....	61
Tabel 3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	67
Tabel 4.3. Analisis Deskriptif Berdasarkan <u>Umur</u>	76
Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Berdasarkan divisi.....	78
Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Kompetensi.....	80
Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Kecerdasan Emosional.....	83
Tabel 4.9. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Etika Kerja Islam.....	85
Tabel 4.10. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	87
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 4.12. Analisis Regresi Berganda.....	92
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Korelasi Simultan dan Uji Signifikansi Parsial.....	94
Tabel 4.14. Uji Signifikansi korelasi Parsial.....	95
Tabel 4.15. Variabel paling berpengaruh Berdasarkan Nilai R^2	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	47
Gambar 3.1. Hasil Uji Normalitas.....	89
Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	91



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
I Kuesioner.....	108
II Data Tabulasi Penilaian Responden.....	117
III Uji Validitas.....	129
IV Uji Reabilitas.....	140
V Deskriptif Karakteristik Responden.....	142
VI Uji Normalitas dan Regresi.....	143
VII R^2 (R Square).....	147



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Permasalahan sumber daya manusia menjadi sorotan banyak pihak karena banyak perusahaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tanpa dukungan SDM yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik, meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi selalu mempunyai tujuan yang akan dicapai, baik untuk organisasi besar maupun organisasi kecil, baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis. Organisasi adalah suatu kumpulan orang yang bekerjasama dengan melakukan pembagian kerja dan hubungan kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Pengertian organisasi tersebut diambil dari dua pendapat, yaitu pendapat Barnard (1938) yang mengartikan organisasi adalah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih tentang sesuatu yang tak berjud dan tak bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hal hubungan-hubungan. Adapun pendapat yang kedua adalah dari James D. Mooney yang mengartikan organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama (Sutarto, 2000). Oleh karena itu untuk mencapai tujuan organisasi harus ada kerjasama, pembagian kerja dan hubungan-hubungan kerja diantara anggota organisasi.

Peneliti menduga bahwa kualitas Kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain adalah Kompetensi (*Competency*), Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*)-nya, dan Etika Kerja Islam (*Islamic Ethical of Work*) pegawai.

Martin, dalam Fokus Ekonomi (2003) salah seorang senior partner pada trainer personal development dan konsultan sumberdaya manusia, mengatakan masih banyak organisasi yang belum memanfaatkan sistem sumberdaya manusia berdasarkan kompetensi. Padahal ISO 9000 tahun 2000 terbaru mengharuskan setiap perusahaan penerima ISO memiliki sistem kompetensi.

Kompetensi berkaitan dengan penilaian kinerja yang dapat dijadikan tolak ukur kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau dapat untuk memantau apakah seseorang telah mempunyai kompetensi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan organisasi. Dan jika individu bersangkutan belum memenuhi syarat, dapat dikembangkan melalui pelatihan (*training*), atau dimutasi ke posisi lain yang lebih cocok dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi individu diturunkan dari nilai kompetensi organisasi. Individu memiliki karakter dan ciri yang unik serta berbeda yang merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi dan sangat erat dengan masalah keorganisasian. Melalui identifikasi kompetensi setiap individu dapat dibedakan seseorang yang *perform* atau tidak. Kompetensi disini mengacu kepada ilmu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan kemampuan (*ability*) individu. Jadi ketika menilai performa organisasi, performa individu yang melibatkan kompetensi harus dinilai. Sistem kompetensi memberi konsep umum untuk mencapai proses pembentukan kinerja yang terintegrasi sehingga dapat

mencapai kinerja organisasi yang optimal. Dalam sistem kompetensi, manusia dipandang sebagai makhluk yang unik dan perlu diperlakukan sebagai dirinya sendiri dalam pengembangannya dengan cara menghindari keseragaman dan menghidupkan keberagaman, yang akhirnya menciptakan kreatifitas dan inovasi pribadi yang unik. Penilaian kompetensi ini dapat diaplikasikan kedalam berbagai hal seperti, untuk seleksi calon karyawan, menetapkan kompensasi bagi karyawan, atau untuk mendeteksi kapan dibutuhkan pelatihan bagi karyawan, dan yang tidak kalah pentingnya sistem kompetensi ini sebagaimana akan diperdalam pada tulisan ini adalah dalam rangka penilain kinerja.

McClelland, dalam Fokus Ekonomi (2003) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang lebih penting dan lebih berharga daripada kecerdasan akademik dan tes bakat dalam mempredisikan kesuksesan kerja sumberdaya manusia. Berge, Z et.al, dalam Fokus Ekonomi (2003) mengatakan kesuksesan organisasi sekarang dan mendatang tergantung kepada kompetensi kepemimpinan yang efektif dikombinasikan dengan kompetensi tenaga kerjanya. Identifikasi kompetensi akan memungkinkan organisasi memenuhi kepentingan masa yang akan datang yang penting. Terutama yang menjadi fokus penelitian kompetensi adalah kompetensi teknis pegawai dalam penggunaan komputer untuk menunjang segala bentuk kegiatan yang mereka kerjakan sehari-harinya yang pasti banyak menggunakan komputer misalnya pada bidang akademik, keuangan, Sistem Informasi Manajemen, presensi, dan lain-lain. Disamping itu juga akan dilakukan penelitian kompetensi non-teknis yang lebih berkaitan dengan motivasi, tingkah laku, dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas maupun yang berkaitan dengan masalah

teknis. Akan tetapi, kompetensi non teknis lebih kepada situasi pekerjaan non teknis seperti inisiatif untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Sedangkan *Emotional Quotient (EQ)* diperlukan karena dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai harus kerjasama dengan orang lain, sehingga pegawai tersebut kinerjanya ditentukan oleh Emosi *Quotient (EQ)* atau merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2005).

Latar belakang dimensi individu juga berpengaruh terhadap perilaku individu yang bersangkutan (Gibson et al, dalam Subowo 2007). Salah satu latar belakang individu adalah etika yang dimilikinya karena etika berkaitan dengan nilai-nilai. Etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan itu lalu terungkap dalam perilaku berpola yang berulang sebagai sebuah kebiasaan. Disamping itu secara harfiah etika dan moralitas sama-sama berarti sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia yang diinstitutionalisasi dalam sebuah adat kebiasaan yang kemudian terwujud dalam pola perilaku yang ajek dan terulang dalam kurun waktu yang lama sebagai layaknya bentuk aturan (Keraf, 2001). Kebiasaan yang baik bersandar pada sistem nilai yang dianut dalam bentuk aturan-aturan atau norma-norma, dan sistem tersebut mendasarkan ajaran agama dan kebudayaan. Sehingga ajaran agama dan kebudayaan adalah sebagai sumber etika yang dianut. Sistem yang dianut tersebut juga mendasarkan pengalaman atau sejarah dalam hidupnya. Biasanya kata-

kata etika dikaitkan dengan berbagai istilah, antara lain etika politik yaitu etika yang diterapkan di bidang politik, etika kerja yaitu etika yang diterapkan di bidang kerja, etika kerja Islam yaitu etika kerja yang diterapkan dibidang kerja yang bernafaskan Islam, dan sebagainya. Berdasarkan uraian di atas maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia"**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik dan penilaian responden mengenai kompetensi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam serta kinerja para pegawai administratif tetap Srata-1 program reguler tetap Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh antara variabel kompetensi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam baik secara parsial maupun secara bersama dengan kinerja pegawai admnistratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia?
3. Di antara variabel kompetensi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam, variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar dengan kinerja pegawai adminitratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia?

1.3. BATASAN MASALAH

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian ini, maka perlu diberikan definisi istilah berikut ini:

1. Kompetensi (*Competency*) adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan keefektifan kerja individu dalam pekerjaannya dan atau kemampuan orang tersebut untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekannya.
2. Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi, dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ.
3. Etika kerja Islam (*Islamic Ethics of Work*) adalah kegiatan dan motif-motif kerja yang mengandung nilai-nilai Islam di bidang pekerjaan yang terungkap dalam perilaku sebagai sebuah kebiasaan dalam bekerja. Dalam pemaknaan dan kamus Webster berarti "*the distinguishing character, sentiment, moral nature, or guiding beliefs of a person, group or institution*" (karakter istimewa, sentimen, tabiat moral, atau keyakinan yang membimbing seseorang, kelompok atau institusi). Arti lain berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan

diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari generasi ke generasi yang lain.

4. Kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Prestasi kerja pegawai dinilai dari 4 aspek, yaitu: kualitas, kuantitas, ketangguhan dan sikap kerja pegawai.
5. Pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia adalah pegawai administratif tetap yang bekerja dan diberi tugas dan wewenang untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan *job description* yang ada di fakultas tersebut.

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui karakteristik dan penilaian responden mengenai kompetensi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam serta kinerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh antara variabel kompetensi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam baik secara parsial maupun secara bersama dengan kinerja pegawai administratif tetap Strata-1 program reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

3. Untuk mengetahui di antara variabel kompetensi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam yang mempunyai pengaruh paling besar dengan kinerja pegawai administratif tetap Strata-1 program regular Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia

1.5. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan kontribusi praktis bagi Fakultas Teknologi Industri dalam mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Universitas Islam Indonesia.
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori atau ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kompetensi, kecerdasan emosi dan etika kerja Islam maupun kinerja sumber daya manusia.
3. Memberikan inspirasi dan mengembangkan penelitian serupa kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan tema yang mendekati tema atau judul penelitian ini ditempat dan waktu lain serta dalam ruang lingkup yang lebih luas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Pada bagian ini diuraikan berbagai pendapat dan teori baik dari hasil penelitian dan berbagai teori *text-book* yang relevan dengan penelitian ini, yang diperoleh dari berbagai jurnal maupun berbagai laporan penelitian terdahulu dan *text-book* yang mendukung perumusan hipotesis penelitian.

1. Penelitian yang berjudul Kompetensi Kinerja Pengembangan Sumber Daya Manusia, diantaranya dikemukakan Fitriyadi (2001) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Operator PD. BANGUN BANUA Propinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah variabel kompetensi *knowledge* Penelitian tersebut sama-sama meneliti mengenai kompetensi, perbedaannya dengan penelitian saat ini adalah lokasi dari penelitian dan penulis meneliti jenis kompetensi teknis dan non-teknis sebagai variabel penelitian, sedangkan persamaannya adalah sama-sama untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian yang berjudul Hubungan Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan di lingkungan Badan Wakaf UII (Subowo dan Marfuah 2006) menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen tersebut etika kerja Islam adalah yang paling mempunyai hubungan kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai.
3. Disamping itu penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada PT Prudensial Life Assurance Yogyakarta (Dewi Nurcahyani Savitri, 2006) menemukan, bahwa dari 5 variabel dimensi Kecerdasan Emosional 4 variabel masing: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan ketrampilan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, satu variabel yaitu empati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja agen.

Penelitian ini secara prinsip walaupun ada persamaan tetapi juga ada perbedaannya dengan penelitian-penelitian yang disebut sebelumnya. Penelitian yang pertama berdasarkan judul penelitian tersebut ada persamaan satu variabel independennya yaitu Etika Kerja Islam dan variabel-variabel independen yang lain berbeda, dan kesamaan yang lain adalah variabel dependennya adalah sama yaitu kinerja pegawai karena hal tersebut perlu untuk dapat diketahui. Disamping itu subyek penelitiannya berbeda dalam penelitian ini subyek penelitiannya adalah pegawai administratif tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia, sehingga pada prinsipnya penelitian ini terdapat berbeda dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian di atas. Demikian pula dalam

penelitian yang kedua perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel independennya dimana pada penelitian sebelumnya tidak ada variabel kompetensi yang menurut penulis juga sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan dan kinerja kerja organisasi, dan variabel Etika Kerja Islam, disamping perbedaan yang lain adalah subyek penelitiannya.

Salah satu yang mengilhami penelitian ini adalah penelitian-penelitian tersebut, tetapi penelitian ini memunculkan variabel-variabel dari penelitian sebelumnya yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berhubung penelitian dilakukan di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sehingga subyek penelitiannya adalah pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia yang sebagian besar beragama Islam, maka dimunculkan juga sebuah variabel independen yaitu Etika Kerja Islam.

2.1.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan seperti profesional, manajerial atau senior manajer. Perusahaan akan mempromosikan karyawan yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja. Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk

mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan sangat menentukan arah kehidupan perusahaan. Manusia sebagai individu mempunyai perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) yang berbeda satu dengan yang lain. Perilaku dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan. Kecenderungan organisasi menggunakan beberapa kompetensi seperti komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pemutusan keputusan secara analitis dalam pekerjaan sebagai refleksi efisiensi dan efektifitas individu dalam menggunakan *knowledge* dan *skill*. Sejumlah kompetensi dapat dianggap menentukan kesuksesan seorang karyawan.

Pendekatan kompetensi sedikit visible dan dapat dikontrol dan diarahkan secara luas dengan perilaku. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektifitas tingkat kinerja yang diharapkan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (tolak ukur penilaian kinerja). Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya dapat dijadikan dasar proses seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia. Mengacu pada pengertian kompetensi yang terdiri atas kemampuan teknis, ketrampilan dalam menganalisa dan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan

bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan manajerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya.

2.1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa pendapat tentang peran EQ dalam mencapai keberhasilan atau kesuksesan, sebagai berikut; mengutip pemikiran EQ milik Stephen R. Covey tentang "keseimbangan P/PC" – difinisi dasar dari efektifitas, dan hubungan kausalitas antara upaya dan hasil (Agustian, 2001). Sementara pada sumber yang sama meminjam istilah Goleman, tentang keunggulan EQ dalam mencapai prestasi, sehingga banyak orang-orang hasil "penggodokan" pemikiran teori Barat tersebut menjadi terkenal dan mencapai kesuksesan di atas rata-rata.

Menurut hasil *survey* nasional di Amerika Serikat tentang EQ terhadap apa yang diinginkan oleh pemberi kerja, bahwa ketrampilan teknik tidak seberapa penting dibandingkan kemampuan dasar untuk belajar dalam pekerjaan yang bersangkutan. Di antaranya adalah kemampuan mendengarkan dan berkomunikasi lisan, adaptasi, kreatifitas, ketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, motivasi, kerjasama tim dan keinginan untuk memberi kontribusi terhadap perusahaan (Goleman, 1999).

Indikator-indikator kemampuan dasar untuk belajar dalam pekerjaan tersebut hakekatnya adalah pengetrapan prinsip-prinsip EQ. Linda Keegan salah seorang *Vice President* untuk pengembangan eksekutif Citibank di salah satu negara di Eropa mengatakan bahwa kecerdasan emosi atau EQ harus menjadi dasar dalam setiap pelatihan manajemen. Sementara menurut makalah Cleland tahun "Test For

Competence” bahwa “Seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif akan menghasikan orang-orang yang sukses dan bintang-bintang kinerja. Inilah kunci dari kecerdasan emosi anda, kejujuran pada suara hati. Suara hati inilah yang sebenarnya dicari oleh Stephen Covey di dalam bukunya *“The Seven Habits of Highly Effective People”* atau yang lebih dikenal dengan *“The Seven Habits”* (Agustian, 2001). Dewi Nurcahyani Savitri (2006), dalam penelitiannya mengasilkan kesimpulan, bahwa 4 dari 5 dimensi EQ yaitu terdiri dari : kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan ketrampilan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi di PT Prudential Life Ansurance Yogyakarta, dan satu variabel yaitu empati tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja agen.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa EQ mempunyai hubungan dengan tingkat kinerja seseorang atau pegawai. Semakin tinggi tingkat nilai EQ seorang pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat kerjanya.

2.1.3 Pengaruh Etika Kerja Islam dengan Kinerja Pegawai

Triyuwono (2000) mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya untuk merealisasikan tujuan, baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar.

Triyuwono (2000) juga mengungkapkan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari Al-qur'an, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat pada Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat.

Menurut Triyuwono (2000), syariah pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syariah islam.

Afzulurrahman, dalam Subowo et.al (2007) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya seseorang bekerja. *Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)* (QS. An-Najm: 39-40, Anonim 2003). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat itu bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali dalam Yousef (2000), juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa

yang diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai penyebab kegagalan hidup.

Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut : *Bagi orang laki-laki ada bagian dan pada apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan* (QS. An Nisa: Anonim, 2003). *Ada jaminan bagian untuk orang yang berusaha dan bekerja keras* (QS. Al-Fussilat:10, Anonim, 2003). Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras akan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan suatu makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan, Ali dalam Yousef (2000).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa etika kerja Islam mempunyai hubungan dengan tingkat kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat nilai etika kerja Islam seorang pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya.

2.2. LANDASAN TEORI

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kenyataan bahwa manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam suatu organisasi (perusahaan). Dalam mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas yang optimal, manusia sebagai sumber

daya atau faktor produksi, tentunya tidak akan dapat diperlakukan sama dengan faktor – faktor produksi lainnya, seperti mesin atau bahan baku.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Diharapkan dengan pengembangan sumber daya manusia organisasi akan lebih berkembang dan semua komponen yang terlibat di dalamnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Di dalam mempelajari manajemen menurut Edwin B. Flippo (1984) diketahui bahwa manajemen mempunyai fungsi – fungsi tertentu yang pokok yaitu *Planning, Organizing, dan Controlling*. Berdasarkan penjelasan di muka, maka dapatlah diketahui definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia, namun mempunyai maksud yang sama.

2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (1997) mengatakan, Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *jobdescription, job spesification, job requirement, dan job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place dan the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja.
9. Mengatur motivasi karyawan baik vertical maupun horisontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2.3 KINERJA

2.2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Menurut Stoner (1986), kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dalam sektor publik, khususnya sektor pemerintah, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi

yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

Prawirosentono (1999) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari definisi tersebut, ada tiga hal penting dalam mengukur kinerja seorang atau sekelompok orang (staf) dalam suatu lingkungan organisasi, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintah, yaitu: (1) kejelasan tugas yang merupakan tanggung jawabnya; (2) kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu fungsi atau pelayanan; (3) waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas agar yang diharapkan dapat terwujud.

2.2.3.2 Standar Ukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat diukur dari seseorang dalam menjalankan tugas/pekerjaannya. Menurut Flippo (1984) standar ukuran kinerja antara lain :

1. Kualitas hasil pekerjaan, meliputi: ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan, meliputi: jumlah pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan.
3. Ketangguhan terhadap pekerjaan, meliputi: mengikuti petunjuk yang ada, melakukan kebiasaan keselamatan (*safety*) yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran.

4. Sikap, meliputi: tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, tingkat kerjasama dengan teman kerja.

2.2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) Handoko (1996) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan pekerjaan mereka.

Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis mempunyai standar dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan. Hubungan dengan pekerjaan mengandung pengertian bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang dapat mewujudkan keberhasilan organisasi.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja menurut Handoko (1996) dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dengan adanya latihan dan pengembangan.

- a. Peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan antara lain : tidak terjadi pemborosan, adanya kecermatan melaksanakan tugas, kerjasama dan lain-lain.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain karena adanya delegasi wewenang.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat karena melibatkan pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan operasional.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan.
- g. Penyelesaian konflik secara wajar.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa yang akan datang. Akan tetapi pada hakekatnya pengembangan SDM merupakan investasi SDM untuk jangka panjang.

6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil secara diskriminasi.

10. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipenuhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja bagian personalia mungkin dapat menawarkan bantuan untuk mengatasinya.

Bagian personalia biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi para pegawai disemua unit kerja. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kinerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan kemudian pemberian umpan balik (*feedback*) kepada para pegawai dan bagian personalia. Meskipun bagian personalia merancang sistem penilaian, tetapi mereka jarang melakukan evaluasi kinerja. Pada umumnya, atasan langsung yang melaksanakan penilaian pelaksanaan kerja karyawan atau pegawainya. Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal penilaian kinerja 360 derajat, artinya penilaian kinerja seorang pegawai dilakukan oleh atasannya, kawan selevelnya dan dirinya, bahkan oleh personel atau petugas yang independen.

Sebagaimana diutarakan di atas, supaya tujuan penilaian tercapai diperlukan sistem penilaian menurut Handoko (1996) :

1. Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, yang dinilai adalah hasil kerjanya.
2. Standar nilai yang digunakan adalah pasti memakai ukuran-ukuran tertentu.
3. Hasil penilaian dapat dimengerti oleh pegawai.

Untuk dapat mengetahui atau menilai hasil pekerjaan maka setiap kinerja harus dapat diukur dengan tolok ukur sesuai dengan hasil pekerjaan.

Sementara ukuran-ukuran kinerja agar bermanfaat harus dapat diukur melalui hasil kinerja.

Adapun penilaian kinerja menurut Handoko (1996) dapat dilaksanakan dengan 2 cara, yaitu :

1. Observasi langsung, yaitu dengan melihat pelaksanaan kerja.
2. Observasi tidak langsung yaitu penilai tidak langsung melihat pelaksanaan kerja, sehingga kurang efektif.

Dimensi lain ukuran-ukuran kinerja adalah apakah hal itu bersifat obyektif atau subyektif. Ukuran-ukuran kinerja obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang-orang lain. Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

2.2.3.4 Metode Penilai Kinerja Berorientasi Masa Lalu.

Metode yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja masa lalu menurut Handoko (1996) antara lain:

1. *Rating Scale*: yaitu metode dimana si penilai memilih skala yang sesuai dengan hasil prestasi kerja masing-masing karyawan atau pegawai sesuai dengan skala yang telah ditetapkan dan dilakukan oleh seorang atau lebih penilai.
2. *Cheklis*: Penilai memilih daftar list dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang paling sesuai dengan prestasi pegawai.

3. Metode Peristiwa Kritis : penilai prestasi kerja mendasarkan dari catatan-catatan yang menggambarkan perilaku pegawai atau karyawan yang sangat baik atau sangat jelek.
4. *Field Review Method*: wakil departemen SDM turut turun ke lapangan mengetahui perilaku pekerja yang dimaksudkan membantu penyelia dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.
5. Tes dan Observasi Kerja: melakukan test tentang pengetahuan dan atau ketrampilan karyawan.
6. Metode Evaluasi Kelompok: melakukan penilai atas prestasi kelompok karyawan yang menghasilkan ranking prestasi karyawan yang terbaik sampai terjelek.

2.2.4 KOMPETENSI

2.2.4.1 Pengertian Kompetensi

Thompson (1998) menjelaskan kompetensi merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Fokus perhatian harus diberikan kepada hal-hal yang dapat meningkatkan kompetensi dari SDM yang ada sehingga kinerja dari perusahaan dapat terus meningkat. Di samping aktivitas-aktivitas yang harus dibangun untuk meningkatkan kompetensi, perhatian khusus harus pula diberikan kepada bagaimana cara mengukur kompetensi yang ada.

McClelland (1973) menemukan bahwa ada suatu karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksi kesuksesan kerja. Sesuatu itu lebih berharga daripada kecerdasan akademik. Dan sesuatu itu dapat ditentukan dengan akurat, dapat menjadi titik penentu yang membedakan antara karyawan yang dibedakan sebagai

star performance dengan karyawan yang digolongkan sebagai *dead wood*. Karakteristik dasar tersebut dikenal dengan nama kompetensi.

McClelland juga menguraikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik personal yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang terlepas dari perbedaan pendapat apakah kompetensi dan kemampuan merupakan satu hal yang sama atau berbeda dan karakteristik yang dimiliki individu. Pendapat ini didukung oleh Spencer & Spencer (1993) yang mendefinisikan kompetensi sebagai :

An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation.

Definisi tersebut dapat diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan keefektifan kerja individu dalam pekerjaannya dan atau kemampuan orang tersebut untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekannya. Berdasarkan definisi tersebut, kata "*underlying characteristics*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai tugas dan pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kata "*criterion referenced*" mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja dengan baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

2.2.4.2 Pentingnya Kompetensi

Menurut Robotham. D & Jubb R., dalam Fokus Ekonomi (2003) terdapat dua eksistensi -kompetensi yaitu perilaku (*behavioral*) dan basis ketrampilan (*skill-based*). Sistem kompetensi yang dilakukan suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai alat bantu untuk menentukan atau memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi atau jabatannya dalam suatu organisasi, karena kompetensi berusaha mengeksplorasi lebih jauh suatu posisi atau dengan kata lain kompetensi dapat memberi informasi tentang pengetahuan, ketrampilan atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu posisi tertentu yang dijalani oleh seseorang.

Abraham, SE. *Et al*, dalam Fokus Ekonomi (2003) mengatakan bahwa kompetensi personal sangat erat dengan masalah keorganisasian, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kompetensi individu menunjukkan atau diturunkan dari nilai kompetensi organisasi atau dapat dikatakan bahwa organisasi yang menggunakan sistem berdasarkan *core-competency* bagi organisasi seringkali dijadikan acuan atau menjadi sebuah contoh organisasi yang memiliki kinerja tinggi bagi organisasinya memiliki kinerja yang unggul dan dapat bersaing dengan yang lainnya.

Parry, dalam Fokus Ekonomi (2003) menyatakan bahwa kompetensi perlu berkorelasi dengan *job performance* supaya dapat diukur dan *capable* untuk perbaikan melalui pelatihan dan pengembangan.

Akan tetapi dari data dikumpulkan terlihat masih ada perusahaan yang tidak memasukkan kompetensi ketika melakukan penilaian *managerial performance*. Oleh karena itu para ahli menyarankan bagi organisasi yang menginginkan *high performance organization* harus terdorong untuk mengenali kompetensi manajerial

yang kritis untuk mensukseskan penilaian kinerja karyawannya dan harus memastikan bahwa kompetensi yang sama telah dimasukkan ke dalam proses penilaian kinerja.

2.2.4.3 Karakteristik Kompetensi

Lebih lanjut, Spencer & Spencer (1993) mengemukakan lima karakteristik atau dimensi dari kompetensi tersebut yaitu :

1. *Motives*: adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa “*motives is drive, direct, and select behavior toward certain actions or goals and away from others*”. Dengan kata lain *motif* dapat dikategorikan sebagai perilaku seseorang dalam upayanya mencapai suatu tujuan. Sebagai contoh, seseorang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten demi untuk mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya. Orang tersebut akan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai serta mengharap saran untuk mempebaiki dirinya.
2. *Traits* : adalah watak yang membuat seseorang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. *Trait* juga dapat dikategorikan sebagai cirri-ciri dari seseorang dalam rutinitas kegiatan yang dilakukannya. Sebagai contoh dari *trait* dalam hubungannya dengan kompetensi dalam pekerjaan pilot pesawat tempur adalah daya reflek yang dimilikinya
3. *Self-Concept* : merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut biasanya diukur melalui tes kepada seseorang untuk mengetahui bagaimana nilai (*value*) yang dimilikinya dan apa yang menarik

bagi orang tersebut untuk melakukan sesuatu. *Self concept* dapat juga didefinisikan sebagai Chief Executive Officer (CEO) akan menampilkan dirinya sebagai seorang pemimpin suatu perusahaan dengan berbusana jas dan dasi.

4. *Knowledge* : adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang untuk bidang tertentu. Perlu diketahui bahwa sangat jarang orang yang memiliki informasi akan semua hal. Biasanya informasi yang dimiliki adalah sangat terbatas dan khusus untuk bidang tertentu. Dalam hubungannya dengan kompetensi, seorang dokter anak misalnya memiliki informasi yang sangat dalam tentang penyakit jantung misalnya.
5. *Skills* : adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun secara mental. Kemampuan ini wajib dimiliki bagi seorang profesional di dalam suatu bidang. Misalnya seorang tenaga ahli piranti lunak akan memiliki kemampuan untuk menulis bahasa piranti lunak sebanyak 300 baris selama 1 jam.

Dalam perkembangan konsep kompetensi Lawler (1994) menambahkan tentang konsep manajemen kompetensi sebagai variabel yang harus diperhatikan oleh semua orang. Manajemen kompetensi sangat penting untuk kesuksesan individu tersebut di dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat dua jenis manajemen kompetensi yaitu (1) kompetensi teknis dan (2) kompetensi non teknis atau generik. Kedua jenis kompetensi ini akan dibahas dalam bagian berikut ini.

1. Kompetensi Teknis

Kedua jenis kompetensi ini adalah saling berkaitan dan keduanya sangat diperlukan. Karyawan dengan kompetensi teknis misalnya, memiliki pemahaman tentang topik-topik industri yang digelutinya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Walsh et al dalam Nefina (2005) yang menekankan bahwa kompetensi dasar merupakan ketrampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Selanjutnya, perusahaan perlu mengidentifikasi kompetensi-kompetensi seperti apa yang relevan terhadap industri tertentu.

Kompetensi teknis juga memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu secara efektif dengan menggunakan program-program komputer dan berhubungan dengan masalah teknis. Indikator dari kompetensi teknis adalah mencakup kompetensi dasar yang diperlukan oleh individu di dalam melaksanakan tugas yang di emban. Sebagai contoh pada kemampuan komputer, kompetensi teknis mencakup pengetahuan tentang piranti keras, piranti lunak, serta kemampuan untuk mengoperasikan komputer tersebut untuk menunjang pekerjaan yang ada.

2. Kompetensi Non-teknis

Kanungo dan Misra mengatakan, dalam Nefina (2005) berbeda dengan kompetensi teknis, kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja. Kompetensi non-teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku, dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas maupun yang berkaitan dengan masalah teknis. Akan tetapi, kompetensi non

teknis lebih kepada situasi pekerjaan non teknis seperti inisiatif untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Indikator kompetensi non teknis mencakup karakteristik dari seseorang yang mencerminkan kepribadian orang tersebut untuk dapat sukses di dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya pada kemampuan memberikan pelayanan, ruang lingkupnya mencakup kemampuan untuk mendengarkan dan memahami.

2.2.5 KECERDASAN EMOSI

2.2.5.1 Pengertian Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi yang sekarang banyak disebut dengan istilah *Emotional Quotient* (EQ) atau *emotional intelligence* adalah merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2005). Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ. Banyak orang yang cerdas (dalam arti terpelajar) tetapi mereka tidak mempunyai kecerdasan emosi. Kedua kecerdasan yang berbeda ini (intelektual dan emosi) mengungkapkan aktivitas bagian-bagian yang berbeda dalam otak.

Lebih lanjut Goleman (2005) menjelaskan bahwa diantara beberapa pakar teori tentang kecerdasan emosi yang paling mampu menunjukkan perbedaan nyata antara kecerdasan intelektual dengan kecerdasan emosi adalah Howar Gardner, yang

telah memperkenalkan model yang disebut kecerdasan majemuk (*multiple intelligence*). Dalam model tersebut terdapat tujuh macam kecerdasan, yang tidak hanya meliputi kemampuan verbal dan matematika yang sudah lazim, tetapi juga dua kemampuan yang bersifat pribadi, kemampuan mengenal dunia dalam diri sendiri dan ketrampilan sosial.

Salovey dan Mayer dalam Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Berlawanan dengan kebanyakan pemikiran konvensional, emosi bukanlah sesuatu yang bersifat positif atau negatif, tetapi emosi berlaku sebagai sumber energi, autentisitas dan semangat manusia yang paling kuat dan dapat memberikan sumber kebijakan intuitif. Pada kenyataannya emosi dapat memberikan informasi penting dan berpotensi menguntungkan setiap saat. Umpan balik inilah yang menyalakan kreativitas, membuat seseorang jujur pada diri sendiri, menjalin hubungan yang saling mempercayai, memberikan panduan nurani bagi hidup dan karir, menuntun seseorang pada kemungkinan yang tak terduga dan bahkan dapat menyelamatkan diri seseorang tersebut atau organisasi dari kehancuran.

Tentu saja tidak cukup hanya memiliki perasaan, kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan, pada diri sendiri dan orang lain, dan untuk menanggapi (merespon) dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

2.2.5.2 Pentingnya Kecerdasan Emosi.

Pada saat ini semakin banyak organisasi yang menyadari bahwa dukungan untuk mengembangkan ketrampilan kecerdasan emosi adalah komponen vital dalam filsafat manajemen. Banyak perusahaan tidak hanya bersaing dalam produk, tetapi juga dalam seberapa baik perusahaan memanfaatkan dan memberdayakan sumber daya manusianya dengan berbagai usaha dan strateginya.

Berbagai studi atau penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa orang yang secara intelektual cerdas seringkali bukan orang yang berhasil dalam menjalankan bisnisnya dan bahkan dalam kehidupan pribadi mereka. Seperti disampaikan oleh Agustian (2001) dari berbagai hasil penelitian telah banyak terbukti bahwa kecerdasan emosi memiliki peran yang jauh lebih penting dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan otak barulah merupakan syarat minimal untuk meraih keberhasilan, kecerdasan emosilah yang sesungguhnya mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi, bukan IQ. Dalam beberapa tahun terakhir ini, istilah EQ telah diterima sebagai kependekan dari kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) yang secara umum setara dengan IQ. Seorang eksekutif yang mempunyai EQ tinggi biasanya adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, kesenjangan yang perlu dijembatani, melihat hubungan tersembunyi yang menjanjikan peluang dan menempuh interaksi gelap, misterius yang menurut pertimbangan paling bisa membuahkan emas secara lebih siap, lebih cekatan dan lebih cepat dibanding orang lain (Cooper, dalam Subowo et al. 2007).

Sehubungan berbagai perubahan yang terjadi, dalam suatu organisasi sumber daya manusia dinilai berdasarkan tolok ukur baru, tidak hanya berdasarkan kepandaian atau berdasarkan pelatihan dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan

seberapa baik karyawan mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain. Tolok ukur ini semakin banyak diaplikasikan dalam memilih siapa yang akan dipekerjakan dan siapa yang tidak, siapa-siapa yang terpaksa harus diberhentikan dan siapa yang dipertahankan, siapa yang harus dimutasi dan siapa yang harus dipromosikan. Aturan seperti ini hampir tidak berhubungan dengan yang dulu dianggap penting berdasarkan kemampuan akademik. Alat ukur baru ini dengan sendirinya sudah semestinya mencakup kemampuan intelektual dan seluk beluk teknik yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas karyawan.

Jika dicermati, kemampuan karyawan atau pegawai mengendalikan emosi dalam melakukan pekerjaannya dapat digunakan sebagai salah satu petunjuk yang paling sering diabaikan mengenai apakah sebuah perusahaan akan dapat berkembang dengan baik ataukah tidak. Teori sistem menyatakan bahwa mengabaikan kategori data apapun yang signifikan identik dengan membatasi pemahaman dan respon seseorang. Memahami arus emosi dalam perusahaan dapat mendatangkan manfaat yang nyata. Kerugian dapat dialami oleh suatu perusahaan ketika manajer selalu mengabaikan emosi karyawan yang bekerja. Oleh karena itu banyak perusahaan yang memprakarsai untuk menyelenggarakan serangkaian pelatihan atau lokakarya bagi para karyawan dengan tujuan agar mereka mengetahui bahwa yang mereka rasakan dalam kerja mempunyai konsekuensi, dan itu adalah hal yang sangat penting. Mereka diharapkan akan menyadari bahwa mereka harus saling menjaga dan melakukan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun orang lain jika mereka peduli dengan keadaan mereka sendiri. Karyawan harus menyadari bahwa betapa beratnya pekerjaan yang dilakukan jika teman sekerjanya tidak masuk kerja.

Kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seseorang sebenarnya berisi seluruh kejadian atau pengalaman yang pernah dialaminya. Manusia sebagai sistem, kekuatan emosinya ditunjukkan dalam bentuk energi dan hal tersebut sumber utama yang mempunyai pengaruh dan kekuatan manusia dalam mengarungi kehidupannya. Kata emosi yang merupakan respon spontan yang berlebihan pada suatu waktu dapat menghambat atau menghentikan penalaran dan analisis yang bersifat rasional sehingga menjadi irrasional, tetapi kejadian pada sebagian kasus menjelaskan bahwa emosi yang terlalu rendah justru dapat menghancurkan karir dan sekaligus perusahaan.

2.2.5.3 Dimensi Kecerdasan Emosi

Solvey dan Mayer dalam Goleman (2005) telah mengadaptasi kecerdasan emosi ke dalam lima dimensi, yakni :

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Dari pengertian ini dapat diringkas menjadi :

- a. Kesadaran emosi, yaitu mengenali emosi diri sendiri dan efeknya
- b. Penilaian diri, yaitu mengetahui batas-batas kekuatan diri sendiri
- c. Percaya diri, yaitu keyakinan terhadap harga diri dan kemampuan diri

2. Pengaturan diri

Menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum

tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

Pengertian tersebut dapat diringkas menjadi sebagai berikut :

- a. Kendali diri, yaitu mengelola emosi dan desakan hati yang merusak
- b. Dapat dipercaya, yaitu jujur dan mempunyai integritas
- c. Kewaspadaan, yaitu bertanggung jawab atas tindakannya
- d. Adaptabilitas, yaitu keluwesan menghadapi perubahan
- e. Inovasi, yaitu mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.

3. Motivasi.

Menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak dengan sangat efektif dan bertahan untuk menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Pengertian ini dapat diringkas menjadi :

- a. Dorongan prestasi, yaitu dorongan untuk menjadi lebih baik
- b. Komitmen, yaitu mampu menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau organisasi
- c. Inisiatif, yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan
- d. Optimisme, yaitu kegigihan memperjuangkan sasaran kendati ada resiko.

4. Empati

Merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyeleraskan diri dengan berbagai orang. Penjelasan tersebut dapat dirinci menjadi :

- a. Memahami orang lain, yaitu mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
- b. Orientasi pelayanan, yaitu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain
- c. Mengembangkan orang lain, yaitu merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.
- d. Mengatasi keragaman, yaitu menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang
- e. Kesadaran politis, yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.

5. Ketrampilan sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan-ketrampilan seperti ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan serta untuk bekerja sama (bekerja dalam tim). Uraian ini dapat dijelaskan secara ringkas sebagai berikut :

- a. Pengaruh, yaitu memiliki taktik-taktik untuk melakukan persuasi.
- b. Komunikasi, yaitu mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan.
- c. Kepemimpinan, yaitu membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.
- d. Katalisator perubahan, yaitu memulai dan mengelola perubahan.
- e. Manajemen konflik, yaitu negosiasi dan pemecahan silang pendapat.
- f. Pengikat jaringan, yaitu menumbuhkan hubungan sebagai alat.
- g. Kolaborasi dan kooperasi, yaitu kerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama.
- h. Kemampuan tim, yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

Dari uraian tersebut dapat dimaknai bahwa EQ mengandung 5 dimensi atau variabel sebagai penentu bahwa EQ mempengaruhi perilaku sumber daya manusia, sehingga ketidak sempurnaan salah satu atau lebih dari variabel tersebut akan menentukan keberhasilan atau sukses seseorang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan rutinnnya atau di rumah tangganya.

2.2.6 ETIKA KERJA

2.2.6.1 Perilaku Etis dan Faktor-Faktor Individual

Etika merupakan filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral (Suseno, dalam Subowo et.al, 2007). Nilai

etis individual menjadi panduan ukuran perilaku etis seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya (Hosmer, 1985).

Perilaku etis merupakan tingkah laku yang sesuai dengan aturan-aturan dan prinsip-prinsip moral yang menghasilkan tingkah laku yang terbaik (Robertson dan Davis, dalam Subowo et al. 2007). Perilaku yang sesuai dengan etika secara moral baik, sementara yang menyimpang dari etika secara moral adalah buruk.

Menurut Bommer et. al, dalam Subowo et.al, (2007) faktor individual merupakan faktor paling berpengaruh terhadap perilaku etis seseorang. Faktor-faktor individual yang dapat mempengaruhi perilaku etis seseorang antara lain: (1) *Locus of control* dan (2) *Disiplin Ilmu*

1. *Locus of Control*

Locus of control merupakan konsep yang dikemukakan pertama kali oleh Rotter dalam Jones et.al, dalam Subowo et.al, (2007) untuk menjelaskan persepsi seseorang terhadap siapa yang menentukan nasibnya. Konsep *Locus of control* sendiri pada dasarnya berasal dari *social learning theory* (Reiss et.al, 1998). *Social learning theory* menyatakan bahwa pilihan dibuat oleh seseorang dari berbagai potensi perilaku yang ada. *Locus of control* merefleksikan kepercayaan seseorang tentang hubungan antara perilaku dan konsekuensi dari perilaku tersebut (Mc Cuddy et.al, dalam Subowo et.al, 2007). *Locus of control* terbagi atas *internal Locus of control* dan *external Locus of control*. *Internal Locus of control* mengacu pada seseorang yang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras yang dilakukannya. Sedangkan *External Locus of control* mengacu pada seseorang

yang menganggap bahwa suatu hasil ditentukan oleh faktor dari luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, kesempatan, dan faktor lain yang tidak dapat diprediksi (Reiss et.al, 1998).

2. Disiplin Ilmu

Penelitian tentang pengaruh disiplin ilmu terhadap perilaku etis dilatarbelakangi oleh pentingnya pendidikan etis dalam kurikulum akuntansi (Louwers et.al, 1997). Praktek bisnis sangat terkait erat dengan aspek berperilaku. Aspek berperilaku perlu dipahami sebagai bagian integral dari praktek bisnis yang relevan untuk dipelajari dalam disiplin ilmu akuntansi dan manajemen.

3. Pengalaman Kerja

Penelitian tentang pengalaman kerja terhadap tingkat moral individual dilatarbelakangi oleh adanya teori yang dikemukakan oleh Kohlberg dalam Wimalasari et al, dalam Subowo et.al, (2007) mengemukakan bahwa nilai moral seseorang akan meningkat seiring semakin banyaknya pengalaman yang dihadapi selama hidupnya. Pengalaman kerja yang diperoleh oleh seseorang dapat mempengaruhi perkembangan nilai moralnya, karena adanya nilai-nilai baru yang diperolehnya pada waktu ia bekerja di suatu organisasi (Borkowski et.al, dalam Subowo et.al, 2007). Nilai-nilai dalam suatu organisasi turut menentukan jenis perilaku seseorang untuk bertindak etis atau tidak etis.

2.2.6.2 Etika Kerja Islam

Seperti disampaikan di atas bahwa salah satu yang mempengaruhi perilaku adalah etika, yang mana etika merupakan patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsensus, keagamaan dan kebiasaan. Sehubungan dengan etika tercipta karena keagamaan maka etika terkait dengan nilai-nilai keagamaan. Berdasarkan hal tersebut maka muncul istilah Etika Islam dan Etika Kerja Islam.

Ditinjau secara mendasar, Etika Islam berbeda dengan teori-teori etika menurut beberapa aliran filsafat seperti: hedonisme, edialisme, natualisme, perfectionisme, theologis dan lain-lain. Perbedaan yang menyolok antara Etika Islam dengan teori etika dalam berbagai aliran filsafat terdapat dalam menentukan konsep yang paling fundamental, yakni: kebaikan (Sudarsono, dalam Subowo et al. 2007). Dalam Etika Islam ukuran kebaikan dan ketidak-baikannya bersifat mutlak; jadi pedomannya adalah Al-Qur'an dan Hadist Nabi Muhammad SAW. Dipandang dari segi ajaran yang mendasari; Etika Islam tergolong etika theologis. Menurut Hamzah Ya'Qub (Sudarsono, dalam Subowo et.al, 2007) pengertian Etika Theologis ialah aliran ini berpendapat bahwa yang menjadi ukuran baik dan buruknya perbuatan manusia, didasarkan atas ajaran Tuhan. Segala peran buatan yang diperintahkan Tuhan itulah yang baik dan segala perbuatan yang dilarang oleh Tuhan itulah perbuatan kufur, yang sudah dijelaskan dalam Kitab Suci. Islam dengan sumber ajaran wahyu dan sunah nabi (Muhammad) telah terlebih dahulu menjadi bahan acuan yang penting dalam mengatur perikehidupan antar sesama dan alam, demikian juga dalam hubungan dengan penciptanya (Al Kholik). Etika Islam menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur sistem kehidupan individu atau lembaga (*corporate*) dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar

kelompok atau masyarakat dalam konteks bermasyarakat maupun dalam konteks hubungan dengan Allah SWT dan lingkungan. Di dalam sistem etika Islam ada sistem penilain atas perbuatan atau perilaku yang bernilai baik dan bernilai buruk (Muslih, 2003). Dalam konteks filsafat Islam perbuatan baik itu dikenal dengan istilah perbuatan ma'ruf di mana secara kodrati manusia sehat dan normal tahu dan mengerti serta menerima sebagai kebaikan. Akal sehat dan nuraninya mengetahui dan menyadari akan hal ini. Sedangkan perbuatan buruk atau jahat dikenal sebagai perbuatan mungkar di mana semua manusia secara kodrati dengan akal dan budi dan nuraninya dapat mengetahui dan menyadari, bahwa perbuatan ini ditolak dan tak diterima oleh akal sehat.

Jelasnya Etika Islam adalah doktrin etis yang berdasarkan ajaran-ajaran agama Islam yang terdapat di Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, di dalamnya terdapat nilai-nilai luhur dan sifat terpuji (mahmudah). Nilai-nilai terpuji dan luhur dari Etika Islam diberlakukan dimanapun, kapanpun dan dalam keadaan apapun, baik saat bergaul maka timbul istilah Etika Pergaulan Islam, baik pada saat bisnis maka timbul istilah Etika Bisnis Islam, baik pada saat bekerja maka timbul istilah Etika Kerja Islam, dan sebagainya. Oleh karena itu, dipandang dari aspek Etika Kerja Islam setiap pekerja Islam harus berlaku terpuji dan melaksanakan nilai-nilai luhur menurut Islam dalam melaksanakan pekerjaannya yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunah Nabi Muhammad SAW.

2.2.6.3 Landasan Normatif Etika Kerja Islam.

Secara hakekat bahwa bekerja atau melakukan kerja adalah melakukan bisnis, kerana keduanya mempunyai makna, bahwa bisnis atau kerja adalah menyediakan

barang, jasa, ide dan semua itu hanya dapat dilakukan dengan bekerja atau kerja yang bertujuan mendapatkan keuntungan atau penghasilan. Seperti dinyatakan di atas, bahwa ada Etika Bisnis Islam dan ada Etika Kerja Islam, di tinjau pengetahuan bisnis mengandung makna bekerja, maka hakekat dari makna Etika Bisnis Islam adalah sama dengan Etika Kerja Islam. Oleh karena itu landasan normatif baik Etika Bisnis Islam maupun Etika Kerja Islam adalah sama. Menurut Muslich (2003) landasan normatif dalam Etika Bisnis Islam pasti bersumber dari ajaran Islam yaitu Al-Qur'an dan Sunah Nabi Muhammad SAW. Dalam konteks ini ingin dibagi ke dalam beberapa aspek besar dalam memberikan pengelompokan secara garis besar dan atau norma-norma Islam dalam memberikan pedoman dalam menjalankan atau mengelola bisnis (pekerjaan) yang harus dilakukan oleh pelaku bisnis (pekerja) yang betul-betul komitmen untuk membumikan ajaran Islam dalam lapangan kegiatan bisnis atau bekerja.

Setidaknya ada empat elemen landasan normatif di dalam sistem etika (Muslich, 2003) yaitu:

1. Landasan Tauhid.

Landasan tauhid merupakan landasan yang sangat filosofis yang dijadikan sebagai pondasi utama setiap langkah seorang muslim yang beriman dalam menjalankan fungsi kehidupannya, termasuk dalam norma bekerja. Sehingga setiap manusia harus bekerja secara benar, baik dan lurus, karena harus percaya bahwa bahwa apa yang dilakukan atau dikerjakan akan diketahui oleh Allah SWT dan akan dimintai pertanggung jawabannya

2. Landasan Keseimbangan

Ajaran Islam berorientasi pada terciptanya manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang seimbang dan adil dalam konteks hubungan antara

manusia dengan diri sendiri, dengan orang lain dan dengan lingkungannya. Ajaran Islam juga merupakan inti dan orientasi final yang harus dicapai dan dilakukan oleh manusia dalam aktivitasnya. Al Qur'an di hampir segala perilaku yang dilakukan manusia termasuk dalam kegiatan bisnis dan bekerja merupakan inti ajaran yang penting yang mendapat penekanan.

3. Landasan Kehendak Bebas

Islam memberikan keluluasaan kepada manusia untuk menggunakan segala potensinya sumber daya yang dimilikinya. Demikian juga Islam sangat memberikan kemerdekaan kepada manusia dalam bentuk kebebasan berkreasi, memilih dan melakukan kerja. Karena manusia disatu sisi di anugerahi unsur potensi dan emosi, akal, daya nalar yang menimbulkan kemampuan berargumentasi. Tetapi disisi lain manusia dianugerahi oleh Allah SWT kemampuan dasar spiritual, akal budi dan nurani, ajaran Islam akan mendapat hukuman, hukuman bisa dari manusia dan jelas hukuman adari Allah, dan sebaliknya apabila manusia melakukan kerja sesuai dengan ajaran Islam, maka keuntungan akan diraihny baik datangnya dari lingkungannya dan pasti dari Allah SWT.

4. Landasan Pertanggung jawaban

Dalam kaidah manajemen dikenal pegawai yang melakukan tugas atau kerja harus bertanggung jawab atau dimintai pertanggung jawabannya. Islam lebih mengatur bahwa apa yang dilakukan manusia bukan sekedar bertanggung jawab kepada orang lain atau atasannya, tetapi apa yang dilakukan atau yang dikerjakan harus dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT. Karena pada hakekatnya sumberdaya yang digunakan manusia, bahkan dirinya sendiri

bukanlah miliknya tetapi milih Allah SWT, sehingga harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Dengan landasan normatif tersebut setiap manusia akan berusaha bekerja sebaik-baiknya, sehingga didapatnya keuntungan didunia dan akhirat.

2.2.6.4 Etika Kerja Islam yang Bersifat Operasional

Dari sekian banyak konsepsi kerja, ada beberapa etika kerja dalam Islam yang bersifat operasional, antara lain (Redi Panuju, 1995):

1. Dalam memilih seseorang untuk diserahi suatu tugas harus selektif, di antaranya dilihat dari segi keahlian, keutamaan, dan kedalaman ilmu.
2. Kerja harus diikuti iman, dan iman diikuti kerja.
3. Adanya sikap baik budi, jujur, dan amanah, kesesuaian upah, tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena.
4. Dalam bekerja selalu memperbaiki muamalah.
5. Kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol, dalam kondisi apapun, serta akan menghisap seluruh amal perbuatannya secara adil dan fair, kemudian akan membalasnya dengan pahala atau siksa.
6. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaannya.
7. Dilarang memaksa (mengeksplorasi) seseorang, alat-alat produksi, ataupun binatang dalam kerja.
8. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT, seperti bekerja memeras bahan-bahan minuman keras, sebagai pencatat riba, pelayan bar, dan bekerja dengan penguasa yang menyuruh kejahatan seperti membunuh.
9. Di antara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.

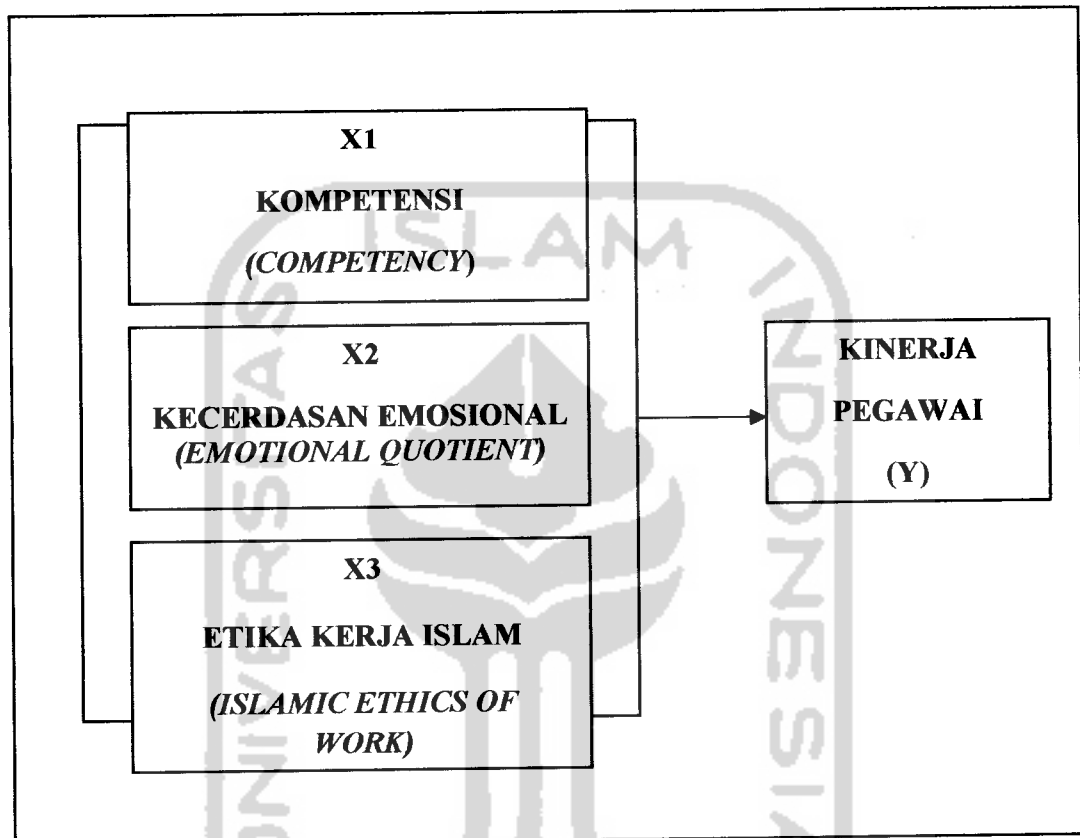
10. Profesionalisme, yakni kemampuan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsipnya (keahlian)

Berdasarkan norma-norma dan landasan operasional tersebut manusia akan memilih lapangan bisnis atau lapangan kerja, dan berbisnis dan bekerja menurut seleranya. Norma-norma tersebut harus dipahami, karena berdasarkan norma-norma tersebut setiap manusia akan mendapatkan konsekuensinya, baik konsekuensi dunia dan akhirat. Dengan mengetahui konsekuensi-konsekuensi tersebut maka setiap yang menghendaki mendapatkan keuntungan baik dunia dan akhirat akan berusaha bekerja sebaik-baiknya, bahkan akan meningkatkan kualitas atau kinerjanya secara terus menerus, dan tentunya bisa sebaliknya.

2.2.7 KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Dari uraian di atas yang mendasarkan berbagai teori dan hasil penelitian, khususnya yang bersumber dari berbagai jurnal dan laporan penelitian dapat digambarkan kerangka pikir penelitian, yaitu yang menggambarkan hubungan variabel independen berupa Kompetensi (*Competency*) (X1) terdiri dari 6 indikator: Kemampuan Komputer (*Computer Competence*), Pengetahuan tentang Industri (*Industri Awareness*), Pengimplementasian Tugas (*Project Implementation*), Kemampuan Berprestasi (*Achievement*), Kemampuan Memberikan Pelayanan (*Human Services*), Kemampuan Bekerja Secara Efektif (*Personal Effectiveness*), kemudian Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) (X2) terdiri dari 5 indikator: Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Ketrampilan Sosial dan Etika Kerja Islam (*Islamic ethic of Work*) (X3) dengan Kinerja (*Performance*) (Y) sebagai variabel dependen, sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



2.2.8 HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasar kajian teori dan hasil penelitian yang digambarkan dalam model penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

“Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam baik secara berganda maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai Administratif Tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 LOKASI PENELITIAN

Penelitian mengambil lokasi di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia di Jl. Kaliurang Km 14,5 BESI Yogyakarta.

3.2 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Fakultas Teknologi Industri

Visi

Menjadi fakultas yang unggul dalam mengembangkan sumberdaya manusia yang berorientasi ke masa depan dengan komitmen pada perubahan dan kemajuan di bidang teknologi industri serta profesional dalam menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan layanan masyarakat yang dilandasi karakter *khairo ummah*.

Misi

1. Mewujudkan institusi yang menjadi bagian dari dakwah islamiyah sesuai dengan tuntunan al-Quran dan al-Hadist di bidang pendidikan, ilmu dan teknologi dan tempat dihasilkannya insan ulil albab yang beriman dan bertaqwa dalam menunjukkan jati diri sebagai *khairo ummah*.
2. Menyelenggarakan sistem belajar mengajar dengan dukungan *information and communication technology* (ICT) dalam kerangka sistem pendidikan tinggi yang modern yang berorientasi pada kemajuan ilmu dan teknologi dan komitmen pada penerapan berbagai instrumen untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas

3. Mencetak sumberdaya manusia yang unggul lewat peningkatan kualitas penelitian dan layanan masyarakat dengan ciri inovasi teknologi dan kreatifitas pemanfaatan ilmu pengetahuan dengan kemampuan dasar yang baik serta berorientasi pada kemaslahatan ummat manusia dan mampu menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.
4. Menghasilkan keluaran/lulusan yang unggul dalam hal sikap dan perilaku (*attitude and character*) serta mampu berperan aktif di masyarakat dan memiliki kemampuan bersaing sesuai dengan kebutuhan zaman.
5. Menjalankan proses-proses penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan prinsip *quality accountability, autonomy, dan equity*, sehingga menjadi sebuah institusi pendidikan yang sehat dan memiliki nilai kompetitif bagi bangsa.

Sasaran Mutu

1. Berkarya dalam tahun pertama minimal 70%
2. Tepat waktu studi minimal 80%
3. Nilai kinerja dosen >3,00 (skala 0 s/d 4) minimal 90%
4. Indeks Prestasi Mata Kuliah Agama Islam 3,00
5. Nilai Latihan Kepemimpinan Islam Dasar dengan hasil "baik" minimal 90%

Susunan Organisasi Fakultas 2006-2010 menurut Buku Panduan Akademik

Fakultas Teknologi Industri :

Dekanat

Dekan : Fathul Wahid, ST., M.Sc.

Wakil Dekan : Ir. Huda, MM

Kepala Bagian

Administrasi Akademik : Gunarto

Perkuliahan Akademik : Drs. Pariyo Adi

Perpustakaan : Ismanto

Umum : Suwati

Keuangan : Erawati Lestari, A.Md.

Perbekalan dan Rumah Tangga : Kasiyono

Kepala Laboratorium

Komputasi dan Sistem Cerdas : Lizda Iswari, ST

Sistem informasi&Rekayasa

Perangkat Lunak : Nur Wijyaning R., S.Kom

Grafika&Multimedia : Amy Fauziah, S.T, M.T

Pemograman&Informatika Teori : Taufiq Hidayat, ST., MCS.

Sistem&Jaringan Komputer : Syarif Hidayat, S.Kom

3.3 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai administratif tetap yang bekerja di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia yang berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan, dengan metode *sampling jenuh atau sensus*. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

3.4 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen. Sebagai variabel dependennya adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independennya terdiri dari: Kompetensi (*competency*) (X1), Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) (X2) dan Etika Kerja Islam (*Islamic Ethical of Work*) (X3) dan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y). Seperti dijelaskan di depan, bahwa alat atau instrumen pengukur nilai masing-masing variabel adalah dengan kuesioner, dan aspek-aspek atau dimensi yang diukur disesuaikan dengan relevansinya terhadap masing-masing variabel.

3.4.1 Indikator Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja terdiri dari 4 indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan kerja dan sikap kerja. Variabel kinerja pegawai yang penilaiannya dilakukan oleh pimpinannya diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan oleh Sadono (2001). Instrumen ini terdiri dari 12 butir pertanyaan dengan menggunakan empat (5) poin skala. Instrumen yang diisi oleh pimpinan/atasan

terdiri atas 5 alternatif pilihan, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R) tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

3.4.2 Indikator Pengukuran Variabel Kompetensi

Pengukuran variabel Kompetensi Teknis dan Non Teknis masing-masing meliputi 3 indikator dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner yang menggunakan lima (5) poin skala. Pertanyaan tersebut menanyakan 6 variabel sebagai dimensi Kompetensi Teknis dan Non-teknis dengan indikatornya masing-masing.

1. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis mengacu pada pemahaman tentang topik-topik industri yang digelutinya, yang juga memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu secara efektif dengan menggunakan program komputer dan berhubungan dengan masalah teknis.

a. Kemampuan komputer (*Computer Competence*) :

1. Bagaimana cara penggunaan komputer dan alat-alat telekomunikasi.
2. Kemampuan untuk mengoperasikan program yang mendasar seperti aplikasi program dari perusahaan microsoft.
3. Kemampuan akan piranti keras dan lunak.
4. Kemampuan untuk menyeleksi teknologi mana yang akan dipergunakan.
5. Pengetahuan akan dunia komputer serta hal-hal yang baru diluncurkan.
6. Kemampuan menggunakan komputer dalam menunjang proses yang diperlukan.

7. Kemampuan penggunaan komputer untuk mencari masalah dan menyelesaikan masalah.

b. Pengetahuan tentang industri (*Industry Awareness*) :

1. Pengetahuan industri akan bidang yang ditekuni.
2. Pengetahuan tentang ahli-ahli dibidang yang ditekuni.
3. Pengetahuan tentang pesaing-pesaing yang ada.
4. Pengetahuan tentang aspek-aspek hukum dan aspek-aspek lainnya.

c. Pengimplementasian tugas (*Subject Implementation*) :

1. Kemampuan manajemen untuk pengimplementasian tugas.
2. Kemampuan untuk memulai tugas.
3. Kemampuan atau proses administrasi yang ada..
4. Kemampuan mengorganisasikan anak buah dan tim.
5. Kemampuan melihat proses.
6. Kemampuan memilih anak buah.
7. Kemampuan untuk melakukan pendekatan dengan partner dan bekerja sama dengan anak buah.
8. Kemampuan mengimplementasikan tugas yang dibebankan secara efektif.

2. Kompetensi Non-teknis

Kompetensi non-teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku, dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas maupun yang berkaitan dengan masalah teknis. Akan tetapi, kompetensi non teknis lebih

kepada situasi pekerjaan non teknis seperti inisiatif untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

a. Kemampuan berprestasi (*Achievement*) :

1. Bekerja untuk memenuhi kriteria yang ditentukan oleh manajemen.
2. Menentukan tujuan yang ingin dicapai, baik untuk sendiri maupun diri sendiri maupun orang lain.
3. Kemampuan untuk membuat analisis antara keuntungan dan kerugian yang dihasilkan.
4. Kemampuan mengambil resiko.

b. Kemampuan memberikan pelayanan (*Human Services*) :

1. Kemampuan memahami perasaan orang lain.
2. Kemampuan untuk mendengarkan dan memperkirakan kira-kira seperti apa tindakan yang akan dilakukan oleh orang lain.
3. Kemampuan untuk memahami sudut pandang orang lain.
4. Kemampuan untuk memahami mengapa orang lain melakukan tindakan yang mereka lakukan.

c. Kemampuan bekerja secara efektif (*Personal Effectiveness*) :

1. Kemampuan untuk mengendalikan diri.
2. Percaya diri.
3. Kemampuan beradaptasi di segala situasi.
4. Kemampuan menyesuaikan antara tujuan pribadi atau departemen dengan tujuan perusahaan.

3.4.3 Indikator Pengukuran Variabel Kecerdasan Emosi

Pengukuran variabel kecerdasan emosi meliputi beberapa indikator dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner yang menggunakan empat (5) poin skala. Pertanyaan tersebut menanyakan 5 variabel sebagai dimensi EQ dengan indikatornya masing-masing, sebagai tersebut di bawah ini:

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Adapun indikator pengukurannya sebagai berikut :

- a. Kesadaran emosi, yaitu mengenali emosi diri sendiri dan efeknya
- b. Penilaian diri, yaitu mengetahui batas-batas kekuatan diri sendiri
- c. Percaya diri, yaitu keyakinan terhadap harga diri dan kemampuan diri.

2. Pengaturan diri

Menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Adapun indikator pengukurannya sebagai berikut :

- a. Kendali diri, yaitu mengelola emosi dan desakan hati yang merusak
- b. Dapat dipercaya, yaitu jujur dan mempunyai integritas
- c. Kewaspadaan, yaitu bertanggung jawab atas tindakannya
- d. Adaptibilitas, yaitu keluwesan menghadapi perubahan

- e. Inovasi, yaitu mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.

3. Motivasi.

Menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak dengan sangat efektif dan bertahan untuk menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Adapun indikator pengukurannya sebagai berikut :

- a. Dorongan prestasi, yaitu dorongan untuk menjadi lebih baik
- b. Komitmen, yaitu mampu menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau organisasi
- c. Inisiatif, yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan
- d. Optimisme, yaitu kegigihan memperjuangkan sasaran kendati ada resiko.
- e. Kesadaran politis, yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.

4. Empati

Merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyeleraskan diri dengan berbagai orang. Adapun indikator pengukurannya sebagai berikut:

- a. Memahami orang lain, yaitu mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
- b. Orientasi pelayanan, yaitu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain

- c. Mengembangkan orang lain, yaitu merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.
- d. Mengatasi keragaman, yaitu menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang
- e. Kesadaran politis, yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.

5. Ketrampilan Sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan-ketrampilan seperti ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan serta untuk bekerja sama (bekerja dalam tim). Adapun indikator pengukurannya sebagai berikut :

- a. Pengaruh, yaitu memiliki taktik-taktik untuk melakukan persuasi.
- b. Komunikasi, yaitu mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan.
- c. Kepemimpinan, yaitu membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.
- d. Katalisator perubahan, yaitu memulai dan mengelola perubahan.
- e. Manajemen konflik, yaitu negosiasi dan pemecahan silang pendapat.
- f. Pengikat jaringan, yaitu menumbuhkan hubungan sebagai alat.
- g. Kolaborasi dan kooperasi, yaitu kerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama.

- h. Kemampuan tim, yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

Adapun model instrumen berupa kuesionernya adalah sama dengan pengukur variabel kinerja pegawai.

3.4.4 Indikator Pengukuran Variabel Etika Kerja Islam

Etika Kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan aturan-aturan dan prinsip-prinsip moral yang menghasilkan tingkah laku yang terbaik (Robertson dan Davis, yang dikutip oleh Subowo et al. 2007). Etika Kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Hadist, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Yousef, 2000). Variabel Etika Kerja Islam ini diukur dengan menggunakan versi singkat dari instrumen Ali dengan perubahan maupun pengembangan yang didasarkan pada kondisi internal di Universitas Islam Indonesia. Instrumen Ali terdiri dari 17 item, sedangkan dalam penelitian ini instrumen terdiri dari 22 item dengan menggunakan skala likert 5 point, dengan skor: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (R), setuju (S) dan sangat setuju (SS)

Berikut ini adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Etika Kerja Islam dalam penelitian ini:

1. Kemalasan adalah suatu keburukan
2. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebaikan
3. Kerja yang baik bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain
4. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja merupakan kondisi yang dibutuhkan bagi kesejahteraan sosial

5. Memperoleh pendapatan lebih dari cukup akan memberi kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan
6. Dalam bekerja harus memberikan kemampuan terbaiknya
7. Kerja adalah suatu alat untuk membantu mengembangkan kemampuan personal dan hubungan sosial
8. Hidup tidak memiliki arti tanpa kerja
9. Tidak baik mempunyai lebih banyak waktu senggang
10. Hubungan manusia dalam organisasi harus dikembangkan dan didorong
11. Kerja memungkinkan seseorang untuk mengendalikan sifat
12. Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi
13. Bekerja untuk mencapai kemajuan dalam hidup
14. Kerja memberikan seseorang kesempatan untuk mandiri
15. Seorang yang sukses adalah orang yang memenuhi batas waktu kerja
16. Bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab
17. Nilai dari kerja lebih tergantung dari niatnya daripada hasilnya
18. Tujuan bekerja bukan hanya untuk mendapatkan penghasilan
19. Bekerja harus jujur
20. Bekerja berhubungan dengan tujuan hidup di akhirat
21. Tanggung jawab bekerja termasuk tanggung jawab kepada Allah
22. Selain untuk mendapatkan penghasilan, sebagian hasil dari bekerja juga untuk zakat dan infak.

3.5 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini ada 2, yaitu: (1) data karakteristik sampel yang menjadi responden dan (2) data yang berupa opini atau penilaian tentang kompetensi, kecerdasan emosional, etika kerja Islam dan kinerja dari pegawai yang menjadi responden. (subyek penelitian) Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu data yang langsung didapat dari subyek penelitian.

Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data, yaitu suatu bentuk pertanyaan untuk mendapatkan jawaban dari subyek penelitian tentang penilaian dan pendapat aspek-aspek pengukuran variabel penelitian. Untuk memudahkan, peneliti menggunakan kode-kode di dalam kuesioner berdasarkan lantai dan kode ruangan sesuai divisi yang penulis buat sendiri. Contoh: 1.1 yang menerangkan bahwa ruangan divisi administrasi berada di lantai satu dan mempunyai urutan ruangan yang pertama, begitu pula seterusnya menyusul divisi-divisi yang lain.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat homogenitas data penelitian sehingga instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai setiap butir item dengan skor total dengan alat analisis *Pearson Correlation*. Suatu variabel dikatakan lolos uji validitas apabila semua koefisien *Pearson Correlation* dari setiap

butir item dengan skor total tersebut signifikan. Adapun instrumen berupa 4 jenis kuesioner masing-masing tentang kompetensi, kecerdasan emosional, etika kerja islam dan kinerja pegawai yang di jawab oleh pegawai administratif tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

Hasil pengujian

Tabel 3.1
Uji Validitas X_1

Butir	r_{hitung}	r_{tabel} (5%, N=50)	keterangan
butir 1	,456(**)	0,297	Valid
butir 2	,656(**)	0,297	Valid
butir 3	,750(**)	0,297	Valid
butir 4	,579(**)	0,297	Valid
butir 5	,497(**)	0,297	Valid
butir 6	,632(**)	0,297	Valid
butir 7	,576(**)	0,297	Valid
butir 8	,451(**)	0,297	Valid
Butir 9	,802(**)	0,297	Valid
butir 10	,618(**)	0,297	Valid
butir 11	,548(**)	0,297	Valid
butir 12	,609(**)	0,297	Valid
butir 13	,540(**)	0,297	Valid
butir 14	,777(**)	0,297	Valid
butir 15	,382(**)	0,297	Valid
butir 16	,344(*)	0,297	Valid
butir 17	,728(**)	0,297	Valid
butir 18	,703(**)	0,297	Valid

Tabel 3.1 (lanjutan)

butir 19	,724(**)	0,297	Valid
butir 20	,546(**)	0,297	Valid
butir 21	,743(**)	0,297	Valid
butir 22	,569(**)	0,297	Valid
butir 23	,532(**)	0,297	Valid
butir 24	,340(*)	0,297	Valid
butir 25	,581(**)	0,297	Valid
butir 26	,519(**)	0,297	Valid
butir 27	,473(**)	0,297	Valid
butir 28	,669(**)	0,297	Valid
butir 29	,392(**)	0,297	Valid
butir 30	,337(*)	0,297	Valid
butir 31	,311(*)	0,297	Valid
butir 32	,339(*)	0,297	Valid
butir 33	,313(*)	0,297	Valid
butir 34	,545(**)	0,297	Valid
butir 35	,705(**)	0,297	Valid
butir 36	,628(**)	0,297	Valid
butir 37	,370(**)	0,297	Valid
butir 38	,330(*)	0,297	Valid
butir 39	,365(**)	0,297	Valid
butir 40	,553(**)	0,297	Valid
butir 41	,425(**)	0,297	Valid
butir 42	,595(**)	0,297	Valid
butir 43	,542(**)	0,297	Valid
butir 44	,580(**)	0,297	Valid
butir 45	,539(**)	0,297	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Tabel
Uji Validitas X_2

Butir	r_{tabel} (5%, N=50)	r_{hitung}	Keterangan
butir 1	0,297	,374(**)	Valid
butir 2	0,297	,303(*)	Valid
butir 3	0,297	,435(**)	Valid
butir 4	0,297	,400(**)	Valid
butir 5	0,297	,535(**)	Valid
butir 6	0,297	,374(**)	Valid
butir 7	0,297	,473(**)	Valid
butir 8	0,297	,463(**)	Valid
butir 9	0,297	,506(**)	Valid
butir 10	0,297	,441(**)	Valid
butir 11	0,297	,473(**)	Valid
butir 12	0,297	,402(**)	Valid
butir 13	0,297	,299(*)	Valid
butir 14	0,297	,422(**)	Valid
butir 15	0,297	,347(*)	Valid
butir 16	0,297	,429(**)	Valid
butir 17	0,297	,823(**)	Valid
butir 18	0,297	,823(**)	Valid
butir 19	0,297	,763(**)	Valid
butir 20	0,297	,787(**)	Valid
butir 21	0,297	,730(**)	Valid
butir 22	0,297	,647(**)	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Tabel
Uji Validitas X₃

	r _{tabel}	r _{hitung} (5%, N=50)	Keterangan
butir 1	0,297	,643(**)	Valid
butir 2	0,297	,666(**)	Valid
butir 3	0,297	,501(**)	Valid
butir 4	0,297	,673(**)	Valid
butir 5	0,297	,804(**)	Valid
butir 6	0,297	,606(**)	Valid
butir 7	0,297	,599(**)	Valid
butir 8	0,297	,798(**)	Valid
butir 9	0,297	,800(**)	Valid
butir 10	0,297	,881(**)	Valid
butir 11	0,297	,737(**)	Valid
butir 12	0,297	,676(**)	Valid
butir 13	0,297	,704(**)	Valid
butir 14	0,297	,334(*)	Valid
butir 15	0,297	,299(*)	Valid
butir 16	0,297	,432(**)	Valid
butir 17	0,297	,292(*)	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Tabel
Uji Validitas Y

Butir	r_{hitung}	r_{tabel} (5%, N=50)	Keterangan
butir 1	0,297	,727(**)	Valid
butir 2	0,297	,731(**)	Valid
butir 3	0,297	,700(**)	Valid
butir 4	0,297	,805(**)	Valid
butir 5	0,297	,655(**)	Valid
butir 6	0,297	,682(**)	Valid
butir 7	0,297	,564(**)	Valid
butir 8	0,297	,766(**)	Valid
butir 9	0,297	,787(**)	Valid
butir 10	0,297	,602(**)	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dan 0,60 (Nunnaly, 1978).

Rumus koefisien Cronbach Alpha (Sugiyono, 2006) :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana :

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap semua butir pertanyaan yang sudah lolos uji validitas. Adapun kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha semakin mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa instrumen semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai Cronbach's Alpha antara 0,80 s.d 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai Cronbach's Alpha antara 0,60 s.d 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik (Sekaran, 1992).

Hasil pengujian

Tabel 3.2
Uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Rule of thumb</i>	keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,743	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0,868	0,6	Reliabel
Etika Kerja Islam (X ₃)	0,705	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,746	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Dengan menggunakan rule of thumb 0,6, nilai cronbach alpha secara keseluruhan menunjukkan lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen variabel kompetensi, kecerdasan emosional, etika kerja islam dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

3.7 METODE ANALISIS DATA

Ada 3 (tiga) metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2006).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda dalam menganalisa sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), yang menghasilkan model regresi yang tidak bias dan handal sebagai penaksir. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas (Bawono, 2006).

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3. Analisis Induktif (Inferensial).

Analisis inferensial adalah bidang ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut (disebut sampel). Di dalamnya berisi estimasi, uji hipotesis, prediksi, dan perhitungan derajat asosiasi antara variabel-variabel. Adapun alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah: Analisis regresi berganda, korelasi Ganda (*Multiple Correlation*) dan korelasi parsial. (Djarwanto et.al., 1998).

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara masing-masing variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y).

Adapun persamaan regresinya menurut Sugiyono (2006), adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X_1 : Kompetensi

X2 : Kecerdasan Emosional

X3 : Etika Kerja Islam

a : Konstanta

b_1, b_2 dan b_3 : Koefisien regresi masing-masing variabel independen.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan. Pengujian secara parsial dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan digunakan untuk menguji hubungan secara bersama-sama dari semua variabel independen dengan variabel dependen.

2. Analisis Korelasi Ganda (*Multiple Correlation*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa pengaruh variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). Dalam korelasi berganda ini terdapat 2 macam bentuk korelasi menurut Sugiyono (2002) yaitu:

Untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa pengaruh variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y), korelasi ganda untuk sampel diberi notasi R, sedangkan koefisien determinasinya R^2 .

Analisis koefisien korelasi ganda (R), dengan rumus :

$$R = \frac{\sum_{n=1}^n (X_1 - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{n=1}^n (X_1 - \bar{X})^2 (Y - \bar{Y})^2}} \quad , \text{ begitu juga dengan } X_2, \text{ dan } X_3.$$

Analisis koefisien determinasi ganda (R^2), dengan rumus :

$$R = \frac{b_1 \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2 + b_3 \sum YX_3}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi ganda

b = koefisien regresi

X1 = Kompetensi (jenis)

X2 = Kecerdasan Emosional (dimensi)

X3 = Etika Kerja Islam

Y = Kinerja

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya R (koefisien determinasi ganda).

Adapun kriterianya yaitu:

1. R = 1 atau mendekati, yang berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan positif.

2. $R = -1$ atau mendekati, yang berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan negatif.
3. $R = 0$ atau mendekati, yang berarti tidak ada hubungan antara variabel X dan Y.

Uji signifikansi dengan menggunakan uji-F atau F-test dengan tahapan sebagai berikut (Bawono, 2006):

1. Membuat Formulasi Hipotesis.

$H_0 : b_1 = 0$ (hipotesis nihil).

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_i) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_i) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan level yang signifikan dengan menggunakan F-tabel.
3. Mencari F-hitung dengan rumus :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Ukuran Populasi

K = Banyaknya Variabel

4. Kriteria pengujian:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (secara keseluruhan tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1, X_2, X_3 terhadap Y)

Derajat keabsahan yang digunakan adalah $(k-1) (n-k)$ dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_h \leq F_t$ maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis ditolak.
- b. Apabila $F_h \geq F_t$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis penelitian diterima.

3. Analisis Korelasi Parsial.

Analisa ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). Jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol) hal ini dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni. Dalam korelasi parsial bentuk korelasi menurut Sugiyono (2002), yaitu:

$$r_{yX_1X_2X_3} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2x_3}{\sqrt{1 - r_2x_1x_2x_3} - \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

Langkah berikutnya yang dilakukan adalah mencari koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinan parsial ini

berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebasnya. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

Rumus yang digunakan:

$$r^2 = \frac{(\sum X.Y)^2}{\sum X^2.Y^2}$$

Uji signifikansi dengan menggunakan uji-t dengan tahapan :

1. Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ (hipotesis nihil)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ (hipotesis alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y).

2. Menentukan level sigifikansi dengan menggunakan t-tabel.

3. Menghitung t-hitung dengan rumus :

$$t - \text{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar error koefisien regresi

Dengan derajat keabsahan $(n-k)$ dan $\alpha = 0,05$ maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$ (X_1 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).
 $H_a : b_1 \neq 0$ (X_1 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).
2. $H_0 : b_2 = 0$ (X_2 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).
 $H_a : b_2 \neq 0$ (X_2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).
3. $H_0 : b_3 = 0$ (X_3 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).
 $H_a : b_3 \neq 0$ (X_3 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).
4. Mengambil Keputusan
 H_0 diterima bila $-t_1 \leq t_h$
 H_a ditolak, berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y.
 H_0 ditolak bila $-t_1 \geq t_h$
 H_a diterima, berarti variabel-variabel bebas yang diuji dalam uji-t secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y.

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Karakteristik Deskriptif Responden

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Berdasarkan Umur

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15-24	9	18,0	18,0	18,0
25-34	18	36,0	36,0	54,0
35-45	16	32,0	32,0	86,0
45-54	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 atau 36% responden berusia antara 25 tahun sampai 34 tahun, sebanyak 16 atau 32% responden berusia antara 35 tahun sampai 44 tahun, sebanyak 9 atau 18% responden berusia antara 15 tahun sampai 24 tahun dan sebanyak 7 atau 14% responden berusia antara 45 tahun sampai 54 tahun.. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 25 tahun sampai 34 tahun.

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	70,0	70,0	70,0
Perempuan	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 35 atau 70% responden adalah laki-laki dan sebanyak 15 atau 30% responden adalah perempuan.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	8	16,0	16,0	16,0
6-10	32	64,0	64,0	80,0
11-15	8	16,0	16,0	96,0
16-20	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2007

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 32 atau 64% responden telah bekerja di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia antara 6 tahun sampai 10 tahun, sebanyak 8 atau 16% responden telah bekerja pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia antara 1 tahun sampai 5 tahun,

sebanyak 8 atau 16% responden telah bekerja pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia antara 11 tahun sampai 15 tahun dan sebanyak 2 atau 4% responden telah bekerja di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia antara 16 tahun sampai 20 tahun. Dari hasil survey tersebut, mayoritas responden telah bekerja pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia antara 6 tahun sampai 10 tahun.

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Berdasarkan Divisi

Divisi

	Frequency	Persent	Valid Persent	Cumulative Persent
Valid Administrasi	7	14,0	14,0	14,0
Umum	3	6,0	6,0	20,0
Keuangan	4	8,0	8,0	28,0
Akademik	14	28,0	28,0	56,0
Pengajaran	9	18,0	18,0	74,0
Perpustakaan	5	10,0	10,0	84,0
Perbekalan	8	16,0	16,0	100,0
SIM	50	100,0	100,0	
Total				

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2007

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 atau 28% responden berada pada bagian pengajaran, sebanyak 9 atau 18% responden berada pada bagian perpustakaan, sebanyak 8 atau 16% berada pada bagian system informasi, sebanyak 7 atau 14% responden berada pada bagian administrasi umum, sebanyak 5 atau 10% responden berada pada

bagian perbekalan, sebanyak 4 atau 8% responden berada pada bagian akademik dan sebanyak 3 atau 6% berada pada bagian keuangan. Dari hasil survey tersebut, mayoritas responden bekerja pada bagian pengajaran.

4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai data penelitian dengan menggunakan kategori berdasarkan nilai distribusi frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum dan nilai rata-rata. Nilai distribusi frekuensi dilakukan dengan menggunakan kategori jawaban dengan rumus nilai maksimum-nilai minimum dibagi jumlah kategori yang akan digunakan.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}) / \text{jumlah interval} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut diperoleh interval sebagai berikut:

1,00 – 1,08 = sangat rendah

1,09 – 2,08 = rendah

2,07 – 3,04 = cukup tinggi

3,05 – 4,02 = tinggi

4,03 – 5,00 = sangat tinggi

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Kompetensi

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Keterangan
1.	Saya rutin menggunakan jasa internet dan email	2,92	Cukup Tinggi
2.	Saya mengetahui jenis-jenis perangkat keras (hardware) komputer	3,36	Tinggi
3.	Saya mengetahui jenis-jenis perangkat lunak (software) komputer	3,12	Tinggi
4.	Kemampuan mengoperasikan komputer merupakan syarat pokok dalam bekerja di perguruan tinggi ini yang sudah saya penuhi	3,72	Tinggi
5.	Saya cepat memahami program komputer baru	3,62	Tinggi
6.	Saya sering menemukan solusi apabila (perangkat keras dan perangkat lunak) bermasalah	3,22	Tinggi
7.	Saya paham tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dalam perguruan tinggi ini	3,46	Tinggi
8.	Saya berusaha untuk aktif dalam mencari informasi-informasi terbaru	3,14	Tinggi
9.	Saya mengetahui pakar dibidang yang saya tekuni	3,56	Tinggi
10.	Saya mengetahui pesaing-pesaing di perguruan tinggi tempat saya bekerja	3,58	Tinggi
11.	Saya mengetahui peraturan dan sanksi yang berlaku diperguruan tinggi ini	3,32	Tinggi
12.	Saya percaya pada kemampuan saya untuk mengimplementasikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya	3,76	Tinggi
13.	Saya dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada saya	3,9	Tinggi

Tabel 4.7 (lanjutan)

14.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik	4,02	Tinggi
15.	Saya dapat mengkoordinir tim kerja saya	4,02	Tinggi
16.	Saya memiliki gambaran jelas tentang hasil yang diharapkan dari pekerjaan saya	3,86	Tinggi
17.	Saya mampu memilih anak buah yang dapat bekerja dengan baik	3,92	Tinggi
18.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan tim kerja saya	3,74	Tinggi
19.	Saya memiliki keahlian yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas	4,02	Tinggi
20.	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan	3,92	Tinggi
21.	Rekan-rekan kerja saya menganggap saya memiliki kemampuan teknis yang baik	3,66	Tinggi
22.	Orang banyak meminta pendapat saya mengenai masalah teknis kepada saya	3,42	Tinggi
23.	Saya dapat menulis laporan teknis *dengan data yang lengkap dan akurat * <i>Termasuk dalam laporan teknis adalah laporan yang berisi data olahan, grafik, dan tabel</i>	3,26	Tinggi
24.	Saya dapat menyelesaikan permasalahan teknis yang berkaitan dengan pekerjaan	3,34	Tinggi
25.	Saya banyak menggunakan kemampuan teknis untuk menyelesaikan sebagian besar pekerjaan	3,72	Tinggi
26.	Dalam melakukan tugas, saya selalu berusaha memberikan kontribusi yang terbaik	3,74	Tinggi
27.	Hasil pekerjaan saya seringkali melebihi harapan atasan	3,62	Tinggi
28.	Saya berusaha bekerja lebih baik daripada rekan kerja yang lain	3,7	Tinggi

Tabel 4.7 (lanjutan)

29.	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang berlaku	3,84	Tinggi
30.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu akurat	3,72	Tinggi
31.	Saya selalu berusaha meluangkan waktu apabila ada rekan-rekan kerja yang berkeluh kesah	3,82	Tinggi
32.	Saya berusaha untuk memberikan perhatian pada lawan bicara saya	4,18	Sangat Tinggi
33.	Saya selalu berusaha menghormati rekan kerja yang lebih senior	4,14	Sangat Tinggi
34.	Saya berusaha untuk tidak menyakiti perasaan orang lain	4,32	Sangat Tinggi
35.	Saya terbiasa bekerja dalam tengga waktu yang sempit	3,98	Tinggi
36.	Saya dapat cepat menyesuaikan diri pada perubahan situasi kerja	3,88	Tinggi
37.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	3,82	Tinggi
38.	Saya mampu memprioritaskan tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik	3,68	Tinggi
39.	Menurut saya, saya memiliki kemampuan non-teknis untuk melaksanakan pekerjaan saya	3,8	Tinggi
40.	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja yang lain	3,78	Tinggi
41.	Salah satu sebab saya mendapatkan pekerjaan ini adalah karena kemampuan non-teknis saya	3,88	Tinggi
42.	Saya mampu bersikap bijaksana dalam mengambil suatu keputusan	4,26	Sangat Tinggi
43.	Saya mampu memandang sisi positif dari suatu masalah	4,26	Sangat Tinggi
44.	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang ada di organisasi	4,24	Sangat Tinggi
45.	Saya mampu menolak tanpa menyinggung perasaan		

Tabel 4.7 (lanjutan)

	orang lain	4,28	Sangat Tinggi
	Rata-rata	3,74	Tinggi

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Analisis deskriptif variabel kompetensi :

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 45 jumlah pertanyaan yang diajukan, variabel kompetensi mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,74 termasuk dalam kategori tinggi sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada skala 3,05 – 4,02. Butir pertanyaan yang mempunyai rata – rata paling tinggi adalah nomor 34 yaitu sebesar 86,4%.

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Kecerdasan Emosional

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Keterangan
1.	Saya mampu menyebutkan perasaan saya dan dapat menyebutkan apa yang menjadi penyebabnya	3,74	Tinggi
2.	Saya percaya bahwa saya mampu mencapai tujuan dan cita-cita saya meskipun orang lain tidak dapat memahaminya	3,82	Tinggi
3.	Saya memahami kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang saya miliki, serta dapat menggunakannya sebagai energi positif dalam mencapai tujuan	4,06	Tinggi
4.	Saya selalu menjaga martabat dan harga diri saya ketika berada dalam segala situasi	4,06	Tinggi
5.	Ketika dihadapkan dengan pilihan yang sulit, saya mengandalkan kata hati saya	3,84	Tinggi

Tabel 4.8 (lanjutan)

6.	Saya mampu mengabaikan imbalan-imbalan jangka pendek, demi sasaran-sasaran jangka panjang	3,66	Tinggi
7.	Saya selalu membuat alternatif pemecahan masalah dalam setiap permasalahan yang saya hadapi	3,92	Tinggi
8.	Saya selalu menjaga pikiran positif ketika menghadapi suatu masalah	3,92	Tinggi
9.	Saya selalu ingin menjadi yang terbaik dalam kelompok kerja saya	3,38	Tinggi
10.	Saya selalu membuat target yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan berusaha maksimal untuk mencapainya	3,94	Tinggi
11.	Saya selalu menunjukkan minat ketika berinteraksi dengan orang lain	3,96	Tinggi
12.	Saya selalu mendengarkan kritik dan saran dari orang lain terutama klien dan segera mengantisipasinya	3,9	Tinggi
13.	Saya selalu memberikan kesempatan kepada kelompok kerja saya, agar mereka dapat mengembangkan diri sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan	3,9	Tinggi
14.	Saya mampu membaca emosi dan taktis bisnis yang dimiliki oleh suatu kelompok kerja	3,4	Tinggi
15.	Saya selalu menyimpan taktik-taktik khusus dalam melakukan pendekatan kepada orang lain	3,52	Tinggi
16.	Saya mempunyai kemampuan yang tinggi untuk mempengaruhi orang lain	3,48	Tinggi
17.	Saya tidak pernah merasa kesulitan ketika menyampaikan pendapat atau pemikiran kepada orang lain	3,7	Tinggi
18.	Saya senang menjadi pemimpin dalam kelompok kerja saya	3,42	Tinggi
19.	Saya senang melakukan perubahan-perubahan radikal dalam rangka mewujudkan sesuatu yang lebih baik	3,54	Tinggi

Tabel 4.8 (lanjutan)

20.	Apabila ada kelompok kerja yang bersilang pendapat, saya selalu berhasil menjadi penengah dan mendamaikan mereka	3,36	Tinggi
21.	Pemegang polis yang saya layani, selalu melakukan pembelian ulang karena merasa puas dengan pelayanan yang diterima	3,48	Tinggi
22.	Saya mampu menciptakan sinergi dalam kelompok saya demi mewujudkan tujuan bersama	3,56	Tinggi
	Rata-rata	3,86	Tinggi

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 22 jumlah pertanyaan yang diajukan, variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,86 termasuk dalam kategori tinggi sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada skala 3,05 – 4,02. Butir pertanyaan yang mempunyai rata – rata paling tinggi adalah nomor 3 dan 4 yaitu sebesar 81,2%.

Tabel 4.9
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Etika Kerja Islam

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Keterangan
1.	Menjunjung didikasi kerja adalah hal yang baik	4,2	Sangat Tinggi
2.	Kerja sebaiknya bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	4,26	Sangat Tinggi
3.	Menghasilkan pendapatan lebih dari cukup sebagian hak orang lain	3,7	Tinggi

Tabel 4.9 (lanjutan)

4.	Dalam bekerja harus menunjukkan kemampuan terbaiknya	4	Tinggi
5.	Bekerja juga untuk mengembangkan kemampuan dan hubungan sosial	4,06	Sangat Tinggi
6.	Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja	3,96	Tinggi
7.	Tidak baik membuang waktu luang	4,08	Sangat Tinggi
8.	Hubungan silaturahmi adalah baik dalam rangka bekerja	4,2	Sangat Tinggi
9.	Dalam bekerja harus mengendalikan sifat yang kurang baik	4,16	Sangat Tinggi
10.	Kerja kreatif adalah prinsip kerja untuk mencapai kebahagiaan	4,14	Sangat Tinggi
11.	Bekerja untuk mencapai kemajuan hidup	4,24	Sangat Tinggi
12.	Bekerja harus mendasarkan asas kemandirian	3,9	Tinggi
13.	Kerja keras untuk mencapai target dan memenuhi tanggungjawab	4,14	Sangat Tinggi
14.	Demi mendapatkan penghasilan yang lebih dari cukup, bekerja tidak selalu harus jujur	1,76	Rendah
15.	Bekerja tidak ada kaitannya dengan tujuan hidup di akhirat	1,62	Rendah
16.	Tanggung jawab kerja termasuk tanggungjawab kepada Allah SWT	4,28	Sangat Tinggi
17.	Bekerja mendapatkan penghasilan, dan sebagiannya untuk zakat dan infak	4,46	Sangat Tinggi
	Rata-rata	3,83	Tinggi

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 17 jumlah pertanyaan yang diajukan, variabel etika kerja islam mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,83 termasuk dalam kategori tinggi sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada skala 3,05 – 4,02. Butir pertanyaan yang mempunyai rata – rata paling tinggi adalah nomor 17 yaitu sebesar 89,2%.

Tabel 4.10
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Kinerja

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Keterangan
1.	Tingkat kemampuan pelaksanaan tugas dalam mengolah masukan dan menyusun rencana	4,26	Sangat Tinggi
2.	Tingkat kemampuan melaksanakan perintah, melaksanakan tugas dan memelihara kelangsungan kerja	4,38	Sangat Tinggi
3.	Berwawasan luas dan sering menciptakan cara-cara yang lebih baik dalam pekerjaan-nya dan dilaksanakandengan baik pula	3,92	Tinggi
4	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan dan tepat waktu dalam penyelesaiannya.	4,12	Sangat Tinggi
5.	Cepat menangkap adanya indikasi terjadinya penyimpangan/ hambatan pelaksanaan tugas di unit kerjanya dan segera dengan baik dan tepat mengambil tindakan pencegahan.	4	Tinggi
6.	Mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, non rutin maupun mendadak, dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahan dari atasan.	3,84	Tinggi
7.	Dalam menyelesaikan persoalan mendadak, memiliki kemampuan cukup baik meskipun kurang sempurna.	3,88	Tinggi
8.	Dalam bekerjasama baik vertikal maupun horisontal sehingga	4,12	

Tabel 4.10 (lanjutan)

	mampu meningkatkan efektivitas kelompok dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.		Sangat Tinggi
9.	Dalam bekerja sama dengan setiap orang atas inisiatif sendiri dengan penuh dinamika dan kesungguhan.	3,98	Tinggi
10.	Mampu bekerja sama dengan sesama pegawai dengan cukup baik.	4,16	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,066	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

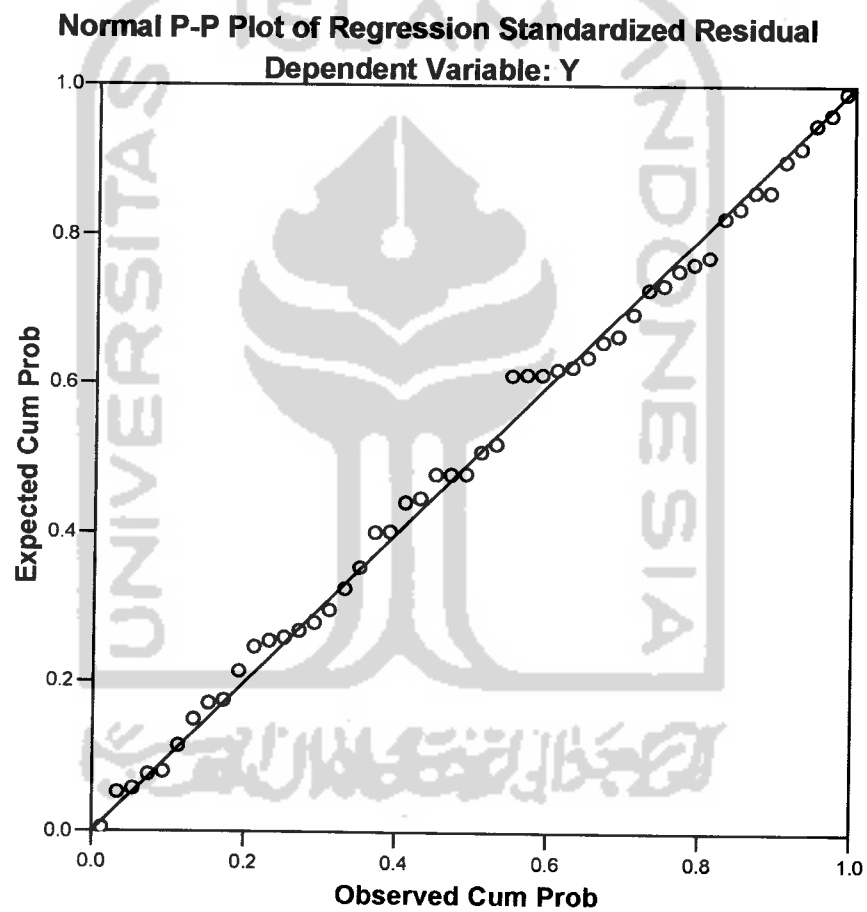
Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 10 jumlah pertanyaan yang diajukan, variabel etika kinerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,066 termasuk dalam kategori tinggi sebab nilai rata-rata yang diperoleh berada pada skala 3,05 – 4,02. Butir pertanyaan yang mempunyai rata – rata paling tinggi adalah nomor 2 yaitu sebesar 87,6%.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1

Uji Normalitas



Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2007

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat bahwa data menyebar dan berada disekeliling garis normal dari kiri ke

kanan. Analisis tersebut menunjukkan bahwa data mempunyai distribusi normal atau data mendekati distribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Model		Colineraity Statistic	
		Tolerance	VIF
Regresi	Constant		
	X1	,935	1,069
	X2	,913	1,096
	X3	,940	1,063

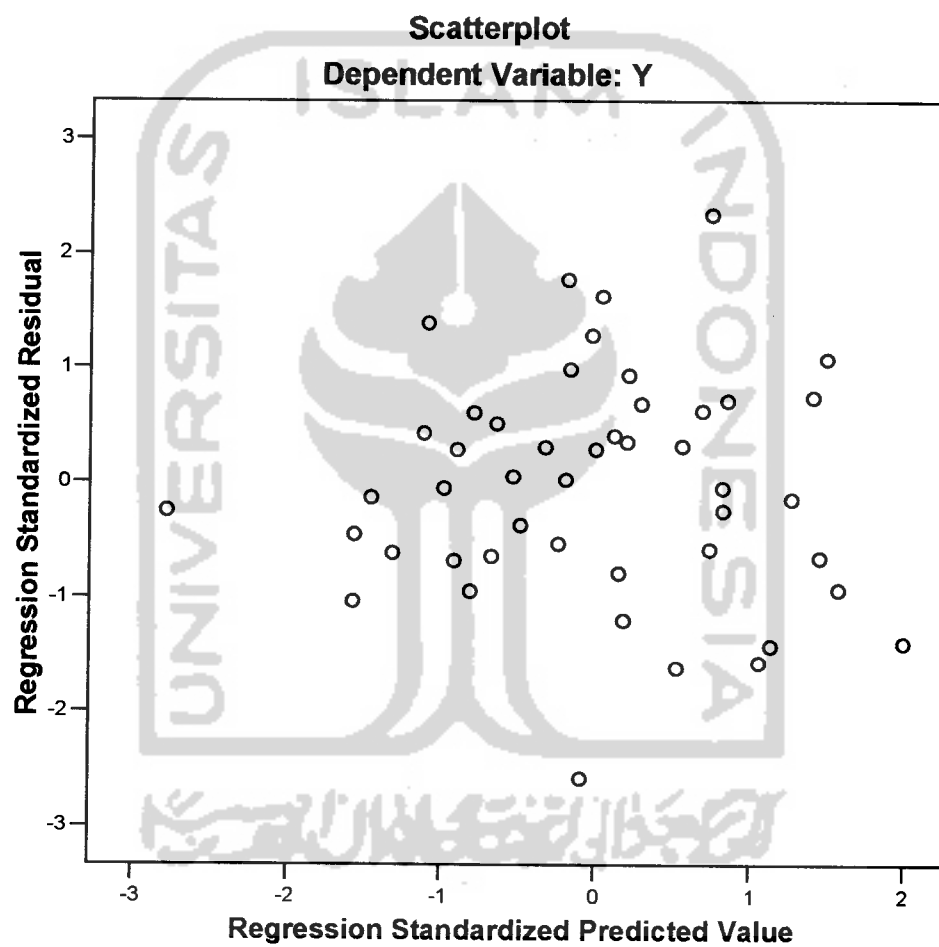
Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2007

Berdasarkan data nilai *Veriance Inflation Factor* dinyatakan bahwa secara keseluruhan dari variabel kompetensi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan etika kerja islam (X_3) tidak mempunyai hubungan yang dapat membahayakan sebab nilai VIF tersebut tidak melebihi nilai 10.

4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2007

Berdasarkan data *scatter plot* diatas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan data menyebar secara dalam sebuah *scatter* tanpa membentuk gambar tertentu secara simetris atau membentuk suatu pola

tertentu, dengan demikian data dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi yang homogen dan lolos dari uji heterokedastisitas.

4.3 Analisis Inferensial

4.3.1 Analisis Regresi dan Korelasi Berganda

Tabel 4.12

Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients
	B	Std. Deviation	Beta
Konstanta	2,546	13,417	
Kompetensi (X ₁)	0,186	0,055	0,429
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0,357	0,098	0,467
Etika Kerja Islam (X ₃)	0,219	0,121	0,228

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2007

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,546 + 0,186 X_1 + 0,357 X_2 + 0,219 X_3$$

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 2,546 artinya, apabila variabel kompetensi (X₁), kecerdasan emosional (X₂) dan variabel etika kerja islam (X₃) sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 2,546.
- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi (X₁) bernilai positif sebesar 0,186 artinya apabila variabel kompetensi (X₁) dinaikkan sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebesar 0,186 dan sebaliknya apabila variabel kompetensi

(X_1) diturunkan sebesar satu-satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebesar 0,186.

- 3) Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_2) bernilai positif sebesar 0,357 artinya apabila variabel kecerdasan emosional (X_2) dinaikkan sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebesar 0,357 dan sebaliknya apabila variabel kecerdasan emosional (X_2) diturunkan sebesar satu-satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebesar 0,357.
- 4) Koefisien regresi variabel etika kerja islam (X_3) bernilai positif sebesar 0,219 artinya apabila variabel etika kerja islam (X_3) dinaikkan sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebesar 0,219 dan sebaliknya apabila variabel etika kerja islam (X_3) diturunkan sebesar satu-satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebesar 0,219.

4.3.2 Uji Signifikansi secara Simultan

Tabel 4.13

Hasil Perhitungan Korelasi Simultan dan Uji Signifikansi

Model	F _{hitung}	Df	F _{tabel}	R ²
Regresi	6,907	(3, 46)	2,84	0,311

sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Langkah pengujian :

1. Menentukan hipotesis

Ho: Secara bersama-sama variabel kompetensi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan etika kerja islam (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

Ha: Secara bersama-sama variabel kompetensi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan etika kerja islam (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia

2. Menentukan level signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ((n-k), (k-1)) = (3, 46) dan diperoleh F –tabel sebesar 2,84.
3. Menentukan kaidah pengujian
 $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak
 $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

4. kesimpulan

Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,907. pada tingkat keyakinan 0,05 atau 5% dan df (3, 46), diperoleh F_{tabel} sebesar 2,84. sebagaimana kriteria yang ada, perhitungan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga hasil pengujian dinyatakan H_0 ditolak artinya secara bersama-sama variabel kompetensi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan etika kerja islam (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Adapun nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,311 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia dalam penelitian ini dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan etika kerja islam (X_3) atau hubungan yang terjadi sebesar 31,1%.

4.3.3 Uji signifikan korelasi parsial

Tabel 4.14

Uji Signifikansi Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel} df 50-4= 46	Sig
Kompetensi (X_1)	3,393	1,960	0,001
Kecerdasan Emosional (X_2)	3,643	1,960	0,001
Etika Kerja Islam (X_3)	1,805	1,960	0,078

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Dari hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho: Secara individu variabel kompetensi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan etika kerja islam (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

Ha: Secara individu variabel kompetensi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan etika kerja islam (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

2. Menentukan level signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $((n-k), (k-1)) = (3, 46)$ dan diperoleh F -tabel sebesar 2,84.

3. Menentukan kaidah pengujian

F-hitung > F-tabel = Ho ditolak

F-hitung < F-tabel = Ho diterima

4. kesimpulan

Variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3,393. pada tingkat kepercayaan 5%, $df = 50-4 = 46$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,960. sebagaimana kriteria pengujian yang ada, hasil

tersebut menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hasil pengujian dinyatakan H_0 ditolak artinya variabel kompetensi (X_1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

Variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3,643. pada tingkat kepercayaan 5%, $df = 50-4 = 46$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,960. sebagaimana kriteria pengujian yang ada, hasil tersebut menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hasil pengujian dinyatakan H_0 ditolak artinya variabel kecerdasan emosional (X_2) hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

Variabel etika kerja islam (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Nilai t_{hitung} variabel etika kerja islam (X_3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 1,805. pada tingkat kepercayaan 5%, $df = 50-4 = 46$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,960. Sebagaimana kriteria pengujian yang ada, hasil tersebut menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga hasil pengujian dinyatakan H_0 diterima artinya variabel kompetensi (X_1) tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

4.4 Variabel Yang Paling Berpengaruh

Tabel 4.15

Variabel yang paling berpengaruh berdasarkan nilai R^2

Variabel	R^2
Kompetensi (X_1)	0,096
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,113
Etika Kerja Islami (X_3)	0,008

Sumber: Data Primer, Diolah tahun 2007

Dari ketiga variabel tersebut yang mempunyai R^2 paling tinggi adalah variabel kecerdasan emosional, sehingga dalam penelitian ini variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia adalah variabel kecerdasan emosional, dengan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,113.

4.5 Pembahasan

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, variabel kompetensi dan variabel kecerdasan emosional dan variabel etika kerja islam mempunyai penilaian tinggi. Berdasarkan analisis regresi dan korelasi *pearson correlation* menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang signifikan sedangkan variabel etika kerja islam tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut penjelasan masing-masing variabel :

Variabel kompetensi dan kinerja pegawai mempunyai penilaian yang tinggi dan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan. Secara praktis pada dasarnya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang dalam ambang kewajaran sebab tersebut pada tingkat penilaian yang sama-sama tinggi kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan sehingga apabila tingkat kemampuan komputer, pengetahuan industri, pengimplementasian tugas dan kompetensi teknis serta mempunyai kemampuan yang cukup dalam hal kompetensi kemampuan non-teknis yang berupa kemampuan berprestasi, kemampuan pelayanan, kemampuan bekerja secara efektif maupun kemampuan secara non-teknis ditingkatkan dengan menggunakan pelatihan dan training, akan dapat kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

Variabel kecerdasan emosional dan kinerja pegawai mempunyai penilaian yang tinggi dan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan. kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang dalam ambang kewajaran sebab tersebut pada tingkat penilaian yang sama-sama tinggi kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan sehingga apabila tingkat kemampuan komputer, pengetahuan industri, pengimplementasian tugas dan kompetensi teknis serta mempunyai kemampuan yang cukup dalam hal kompetensi kemampuan non-teknis yang berupa kemampuan berprestasi, kemampuan pelayanan, kemampuan bekerja

secara efektif maupun kemampuan secara non-teknis ditingkatkan dengan menggunakan pelatihan dan training, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri kemampuan mengelola emosi dalam hubungannya terhadap orang lain sedangkan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam mengerjakan tertentu berdasarkan kuantitas dan kualitas tertentu, sehingga ketika kemampuan daya emosi tersebut dapat ditingkatkan, individu tersebut akan cenderung dapat mengelola dirinya sendiri dan lingkungannya, maka individu tersebut cenderung akan mampu mengelola pekerjaannya yang kemudian dapat meningkatkan kemampuan kerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan analisis etika kerja islami mempunyai penilaian yang tinggi dan tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia. Secara teoritis etika kinerja islam adalah suatu tata cara kerja yang berpedoman pada landasan tauhid, keseimbangan dan keadilan, kemerdekaan berkreasi melalui keseimbangan unsure dan potensi akal dan pikiran dan tenaga sehingga terdapat pandangan bahwa manusia bekerja dalam rangka ibadah. Aspek tingkat budaya akan mempunyai peran terhadap pengembangan bisnis islam

secara terpadu sehingga memungkinkan karyawan atau pegawai akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, keseriusan dan kejujuran yang kemudian dapat dalam tahap tertentu dapat meningkatkan kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun apabila budaya kerja islam yang dibangun dalam lembaga masih dalam ambang pembelajaran atau masih setengah-setengah etika kerja islam tersebut dapat terpisah dalam membentuk kinerja sehingga meskipun etika kerja islam tersebut tinggi tidak akan berdampak pada kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang ada, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel kompetensi, kecerdasan emosional, etika bisnis dan kinerja pegawai administratif Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia masuk dalam kategori tinggi karena berada pada skala 3,04 – 4,02 dengan nilai skala variabel kompetensi sebesar 3,74, variabel kecerdasan emosional sebesar 3,86, variabel etika kerja islam sebesar 3,83 dan rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,06. Dan menurut rata-rata per indikator diketahui bahwa indikator kompetensi yaitu kemampuan pelayanan mempunyai penilaian yang sangat tinggi karena berada pada skala 4,03 – 5,00 dengan nilai sebesar 4,2
2. Hasil uji signifikansi secara simultan dinyatakan secara bersama-sama variabel kompetensi, kecerdasan emosional, etika kerja islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai administratif tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebab $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai F_{hitung} sebesar 6,907. Adapun hubungan yang terjadi adalah sebesar 31,1%.

3. Hasil uji signifikansi korelasi parsial diperoleh bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Administratif tetap Strata-1 Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,393

Variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai administratif tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebab $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan t_{hitung} sebesar 3,643.

Variabel etika kerja islam tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai administratif tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sebab $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,805.

4. Dari variabel tersebut yang mempunyai R^2 paling tinggi adalah variabel kecerdasan emosional, sehingga dalam penelitian ini variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai administrative tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia adalah variabel kecerdasan emosional, dengan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,113.

5.2 Saran

1. Hasil penilaian variabel kompetensi, kecerdasan emosional, etika kerja islam dan kinerja pegawai adalah tinggi, maka lembaga perlu meningkatkan masing-masing variabel dengan menggunakan pelatihan-pelatihan maupun pendidikan yang bersifat peningkatan skill sehingga kinerja pegawai secara komprehensif dapat ditingkatkan.
2. Dari variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan etika kerja islam, hanya variabel etika kerja islam yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga pimpinan perlu meningkatkan kompetensi dan kecerdasan emosional karyawan melalui pengembangan maupun pelatihan-pelatihan sehingga kinerja pegawai akan dapat meningkat. Meskipun demikian lembaga fakultas tetap perlu memperhatikan variabel etika kerja islam sebab tidak tertutup kemungkinan dalam kondisi tertentu variabel tersebut mempunyai hubungan yang dominan dan signifikan.
3. Penelitian ini hanya membahas masalah pengaruh antara kompetensi, kecerdasan emosional dan etika kerja islam terhadap kinerja pegawai administratif tetap Strata-1 Program Reguler Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan obyek yang lebih luas sehingga informasi yang diperoleh akan lebih luas dan lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Aifrid. 2003. *Competence Based HR* Revitalisasi Sumber Daya Manusia. *Fokus Ekonomi*. Vol 1 No.3 (Desember), 255-267
- Ali, Abbas. 1998. Scaling and Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (5), 575-583.
- Ary Ginanjar Agustian 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Penerbit Arga, Jakarta.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis*. STAIN. Salatiga Press
- Barnard, C.I. 1938. *The Function of Executive*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Boner, S. E. 1990. *Experience Effects in Auditing: The Rule of Task Specific Knowledge*. *The Accounting Review*, 65 (January), 72-90.
- Anonim, 2003. *Qur'an karim dan terjemahan artinya*. UII Press. Yogyakarta
- Dewi Nurcahyani Savitri, 2006, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada PT Prudential Life Assurance Yogyakarta*, (Penelitian yang tidak dipublikasikan) Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1998. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
- Fitriyadi, 2002, *Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PD Bangun BuanaPropinsi Kalimantan Selatan*. Thesis (Tidak dipublikasikan). Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Personnel Management*. Sixth Edition. McGraw- Hill, Inc
- Francis, Jere R. 1990. *After Virtue? Accounting as Moral and Discursive Practice*. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol 3 93): 5-17.
- Gibson Jame L., Ivancevich Jonh L. and Donnelly James H. Jr. 1988. *Organization Behaviourr, Structure, Processes*. Sixth Edition. Business Publications, Inc. Texas.
- Golemen, Daniel, 1999, *Working with Emotional Intelligence*, Bantam Book, New York
- Handoko Hani T. 1996. *Personal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta : PBF-UGM.
- Hasibuan, Malayu SP, 1997. *Organisasi dan Motivasi*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hosmer,L., The Other 338. Why a Majority of Our Schools of Business Administration Do Not Offer a Course in Business Ethics, *Journal of Business Ethics*, 4,p.17-22, 1985.

- Iwan Triyuwono, Dr, " *Organisasi dan Akuntansi Syariah* ", 2000, Yogyakarta.
- Jones, W.A. 1990. *Students Views of Ethical Issues: A Situational Analysis. Journal of Business Ethics*, Vol. 9: 201-205.
- Lawler, Edward E. (1994). " *Total Quality Management and employee involvement: Are they compatible?*" *Academy of Management Executive* January.
- Louwers. Timothy J. Lawrence A Ponemon and Robin R. Radike. 1997. " *Examining Accountant Ethical Behaviour: A Review and Implementation for Future Research*". Behavioral Accounting Research Foundation and Frontiers. Edited by Vicy Arnold and Steve G Sutton, American Accounting Association.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence."* *American Psychologist*, 28(1).
- Muslich BL, 2003, *Etika Bisnis Islami*, BPFE-UII, Yogyakarta.
- Nefina, Dewi. 2005, *Pengaruh Jenis Kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan gender sebagai variabel pemoderasi*, Thesis(tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Program Magister Manajemen Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Nunnally, J.C., 1978. *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York.
- Prawirosentono Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Redi Panuju, *Etika Bisnis*, PT gramedia, Jakarta, 1995.
- Reiss, M.C dan K. Mitra. 1998. *The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviours. Journal of Business Ethics*, Vol.17:1581-1593.
- Subowo dan Marfuah, 2006, *Hubungan Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Keja dan Etika Kerja Islam dengan kinerja pegawai Penyusun Laporan Keuangan di lingkungan Badan Wakaf UII* (Penelitian tidak dipublikasikan), Direktorat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat UII, Yogyakarta.
- Subowo dan Zaenal Mustafa. 2007. *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Etika Kerja Islam dengan Prestasi Kerja Pegawai Universitas Islam Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. (Penelitian tidak dipublikasikan), Direktorat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat UII, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma, 1992. " *Reseach Methods for Business: A Skill Building Approach* ", Second Edition, New York, Jhon-Willay Sons Inc.
- Sugiyono. 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. CV.Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. CV.Alfabeta. Bandung

- Sadono, Bagas Handanu. 2001. *Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sragen*. Thesis (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Program Magister Manajemen UII Yogyakarta.
- Sonny A. Keraf. 2001. *Etika Bisnis*. Jakarta: Pustaka Filsafat.
- Sutarto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Spencer, L. M., Jr., Phd dan Spencer, S. M. (1993) *Competence at work: Models for Superior Performance*, John Willey & Sons, Inc.
- Stoner, J.A.F. 1986. *Manajemen. Edisi Kedua*. Alih Bahasa : Maulana, A., Hendaridi, dan Khristina. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Yousef, Darwish A. 2000. *Organizational Commitment as Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change*. *Human Relations*, Vol. 53 (4): 513-537.





LAMPIRAN 1
KUESIONER

جامعة الإسلام في إندونيسيا

KUESIONER YANG DIISI OLEH PEGAWAI YANG DIJADIKAN RESPONDEN

Kode Angket :

Kode Responden :

Jawablah Pertanyaan Berikut Ini sesuai Dengan Kenyataan Yang Ada, Dengan Cara Memilih Satu dari Lima Opsi Yang Ada.

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu jawab isian tentang data identitas di bawah ini:

1. Umur :
2. Jenis kelamin :
3. Masa kerja : ... bulan (sejak diangkat hingga sekarang)
4. Unit tempat kerja sekarang :

B. INSTRUMEN KOMPETENSI

1. KOMPETENSI TEKNIS

I	KEMAMPUAN KOMPUTER	SS	S	R	TS	STS
1	Saya rutin menggunakan jasa internet dan email					
2	Saya mengetahui jenis-jenis perangkat keras (hardware) komputer					
3	Saya mengetahui jenis-jenis perangkat lunak (software) komputer					
4	Kemampuan mengoperasikan komputer merupakan syarat pokok dalam bekerja di perguruan tinggi ini yang sudah saya penuhi					
5	Saya cepat memahami program komputer baru					

6	Saya sering menemukan solusi apabila (perangkat keras dan perangkat lunak) bermasalah					
---	---	--	--	--	--	--

II	PENGETAHUAN TENTANG INDUSTRI	SS	S	R	TS	STS
1	Saya paham tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dalam perguruan tinggi ini					
2	Saya berusaha untuk aktif dalam mencari informasi-informasi terbaru					
3	Saya mengetahui pakar dibidang yang saya tekuni					
4	Saya mengetahui pesaing-pesaing di perguruan tinggi tempat saya bekerja					
5	Saya mengetahui peraturan dan sanksi yang berlaku diperguruan tinggi ini					

III	PENGIMPLEMENTASIAN TUGAS	SS	S	R	TS	STS
1	Saya percaya pada kemampuan saya untuk mengimplementasikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					
2	Saya dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
3	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik					
4	Saya dapat mengkoordinir tim kerja saya					
5	Saya memiliki gambaran jelas tentang hasil yang diharapkan dari pekerjaan saya					
6	Saya mampu memilih anak buah yang dapat bekerja dengan baik					
7	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan tim kerja saya					
8	Saya memiliki keahlian yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas					

IV	KOMPETENSI TEKNIS	SS	S	R	TS	STS
1	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan					
2	Rekan-rekan kerja saya menganggap saya memiliki kemampuan teknis yang baik					
3	Orang banyak meminta pendapat saya mengenai masalah teknis kepada saya					
4	Saya dapat menulis laporan teknis *dengan data yang lengkap dan akurat * <i>Termasuk dalam laporan teknis adalah laporan yang berisi data olahan, grafik, dan tabel</i>					
5	Saya dapat menyelesaikan permasalahan teknis yang berkaitan dengan pekerjaan					
6	Saya banyak menggunakan kemampuan teknis untuk menyelesaikan sebagian besar pekerjaan					

2. KOMPETENSI NON TEKNIS

I	KEMAMPUAN BERPRESTASI	SS	S	R	TS	STS
1	Dalam melakukan tugas, saya selalu berusaha memberikan kontribusi yang terbaik					
2	Hasil pekerjaan saya seringkali melebihi harapan atasan					
3	Saya berusaha bekerja lebih baik daripada rekan kerja yang lain					
4	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang berlaku					
5	Pekerjaan yang saya lakukan selalu akurat					

II	KEMAMPUAN PELAYANAN	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu berusaha meluangkan waktu apabila ada rekan-rekan kerja yang berkeluh kesah					
2	Saya berusaha untuk memberikan perhatian pada lawan bicara saya					
3	Saya selalu berusaha menghormati rekan kerja yang lebih senior					

4	Saya berusaha untuk tidak menyakiti perasaan orang lain					
---	---	--	--	--	--	--

III	KEMAMPUAN BEKERJA SECARA EFEKTIF	SS	S	R	TS	STS
1	Saya terbiasa bekerja dalam tenggat waktu yang sempit					
2	Saya dapat cepat menyesuaikan diri pada perubahan situasi kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Saya mampu memprioritaskan tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik					

IV	KOMPETENSI NON-TEKNIS	S	SS	R	TS	STS
1	Menurut saya, saya memiliki kemampuan non-teknis untuk melaksanakan pekerjaan saya					
2	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja yang lain					
3	Salah satu sebab saya mendapatkan pekerjaan ini adalah karena kemampuan non-teknis saya					
4	Saya mampu bersikap bijaksana dalam mengambil suatu keputusan					
5	Saya mampu memandang sisi positif dari suatu masalah					
6	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang ada di organisasi					
7	Saya mampu menolak tanpa menyinggung perasaan orang lain					

C. INSTRUMEN KECERDASAN EMOSI

I.	KESADARAN DIRI	SS	S	R	TS	STS
1	Saya mampu menyebutkan perasaan saya dan dapat menyebutkan apa yang menjadi penyebabnya					
2	Saya percaya bahwa saya mampu mencapai tujuan dan cita-cita saya meskipun orang lain tidak dapat memahaminya					
3	Saya memahami kekurangan-kekurangan dan kelebihan-					

	kelebihan yang saya miliki, serta dapat menggunakannya sebagai energi positif dalam mencapai tujuan					
4	Saya selalu menjaga martabat dan harga diri saya ketika berada dalam segala situasi					
5	Ketika dihadapkan dengan pilihan yang sulit, saya mengandalkan kata hati saya					

II.	PENGATURAN DIRI	SS	S	R	TS	STS
1	Saya mampu mengabaikan imbalan-imbalan jangka pendek, demi sasaran-sasaran jangka panjang					
2	Saya selalu membuat alternatif pemecahan masalah dalam setiap permasalahan yang saya hadapi					
3	Saya selalu menjaga pikiran positif ketika menghadapi suatu masalah					

III.	MOTIVASI	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu ingin menjadi yang terbaik dalam kelompok kerja saya					
2	Saya selalu membuat target yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan berusaha maksimal untuk mencapainya					

IV.	EMPATI	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu menunjukkan minat ketika berinteraksi dengan orang lain					
2	Saya selalu mendengarkan kritik dan saran dari orang lain terutama klien dan segera mengantisipasinya					
3	Saya selalu memberikan kesempatan kepada kelompok kerja saya, agar mereka dapat mengembangkan diri sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan					
4	Saya mampu membaca emosi dan taktis bisnis yang dimiliki oleh suatu kelompok kerja					

V	KETERAMPILAN SOSIAL	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu menyimpan taktik-taktik khusus dalam melakukan pendekatan kepada orang lain					
2	Saya mempunyai kemampuan yang tinggi untuk mempengaruhi orang lain					
3	Saya tidak pernah merasa kesulitan ketika menyampaikan pendapat atau pemikiran kepada orang lain					
4	Saya senang menjadi pemimpin dalam kelompok kerja saya					
5	Saya senang melakukan perubahan-perubahan radikal dalam rangka mewujudkan sesuatu yang lebih baik					
6	Apabila ada kelompok kerja yang bersilang pendapat, saya selalu berhasil menjadi penengah dan mendamaikan mereka					
7	Pemegang polis yang saya layani, selalu melakukan pembelian ulang karena merasa puas dengan pelayanan yang diterima					
8	Saya mampu menciptakan sinergi dalam kelompok saya demi mewujudkan tujuan bersama					

1. INSTRUMEN ETIKA KERJA ISLAM

No	INSTRUMEN ETIKA KERJA ISLAM	SS	S	R	TS	STS
1	Menjunjung didikasi kerja adalah hal yang baik					
2	Kerja sebaiknya bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain					
3	Menghasilkan pendapatan lebih dari cukup sebagian hak orang lain					
4	Dalam bekerja harus menunjukkan kemampuan terbaiknya					
5	Bekerja juga untuk mengembangkan kemampuan dan hubungan sosial					
6	Hidup tidak memiliki arti tanpa bekerja					

No	INSTRUMEN ETIKA KERJA ISLAM	SS	S	R	TS	STS
7	Tidak baik membuang waktu luang					
8	Hubungan silaturahmi adalah baik dalam rangka bekerja					
9	Dalam bekerja harus mengendalikan sifat yang kurang baik					
10	Kerja kreatif adalah prinsip kerja untuk mencapai kebahagiaan					
11	Bekerja untuk mencapai kemajuan hidup					
12	Bekerja harus mendasarkan asas kemandirian					
13	Kerja keras untuk mencapai target dan memenuhi tanggungjawab					
14	Demi mendapatkan penghasilan yang lebih dari cukup, bekerja tidak selalu harus jujur					
15	Bekerja tidak ada kaitannya dengan tujuan hidup di akhirat					
16	Tanggung jawab kerja termasuk tanggungjawab kepada Allah SWT					
17	Bekerja mendapatkan penghasilan, dan sebagiannya untuk zakat dan infak					

Sumber : Yousef, Darwish A. (2000)

KUESIONER YANG DIISI OLEH PIMPINAN

Jawablah Pertanyaan Berikut Ini Sesuai Dengan Kenyataan Yang Ada, Dengan Cara Memilih Satu Dari Lima Opsi Yang Ada.

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

A. INSTRUMEN PRESTASI KERJA PEGAWAI

- Yang mengisi kuesioner : Atasan langsung
 Yang dinilai : Pegawai yang dijadikan responden
 Aspek yang dinilai : Prestasi Kerja Pegawai

B. IDENTITAS PIMPINAN DAN PEGAWAI YANG DINILAI

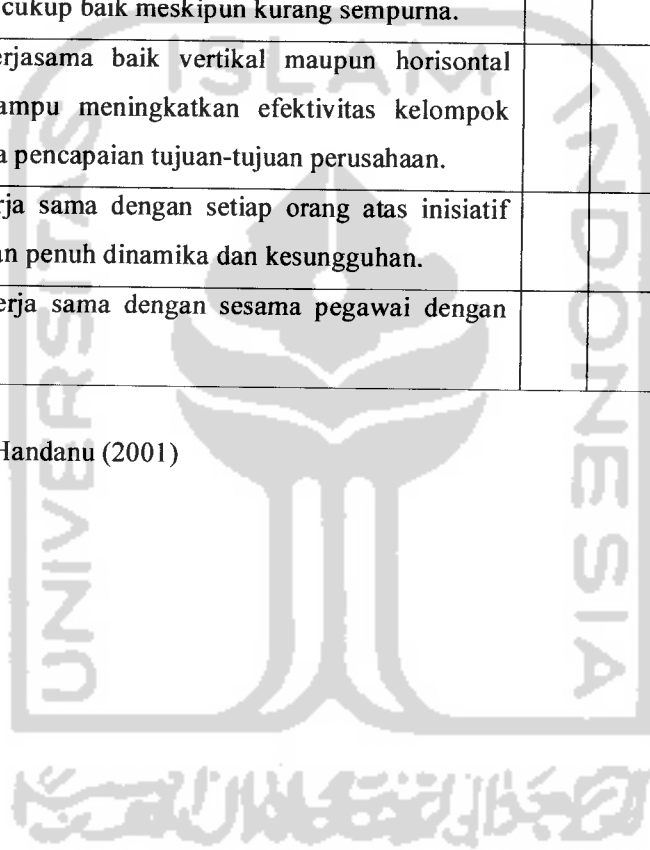
1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Nama Unit Kerja :
4. Jabatan Struktural :
5. Nama Pegawai yang Dinilai :

C. INSTRUMEN KINERJA PEGAWAI

No	INSTRUMEN KINERJA PEGAWAI	SS	S	R	TS	STS
1	Tingkat kemampuan pelaksanaan tugas dalam mengolah masukan dan menyusun rencana					
2	Tingkat kemampuan melaksanakan perintah, melaksanakan tugas dan memelihara kelangsungan kerja					
3	Berwawasan luas dan sering menciptakan cara-cara yang lebih baik dalam pekerjaan-nya dan dilaksanakandengan baik pula					
4	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan dan tepat waktu dalam penyelesaiannya.					
5	Cepat menangkap adanya indikasi terjadinya penyimpangan/ hambatan pelaksanaan tugas di unit					

No	INSTRUMEN KINERJA PEGAWAI	SS	S	R	TS	STS
	kerjanya dan segera dengan baik dan tepat mengambil tindakan pencegahan.					
6	Mampu menyelesaikan persoalan-persoalan rutin, non rutin maupun mendadak, dengan hasil baik tanpa membutuhkan pengarahan dari atasan.					
7	Dalam menyelesaikan persoalan mendadak, memiliki kemampuan cukup baik meskipun kurang sempurna.					
8	Dalam bekerjasama baik vertikal maupun horisontal sehingga mampu meningkatkan efektivitas kelompok dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.					
9	Dalam bekerja sama dengan setiap orang atas inisiatif sendiri dengan penuh dinamika dan kesungguhan.					
10	Mampu bekerja sama dengan sesama pegawai dengan cukup baik.					

Sumber: Sadono, Bagas Handanu (2001)





LAMPIRAN 2

DATA TABULASI PENILAIAN RESPONDEN

butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	butir 6	pengetahuan komputer	butir 7	butir 8	butir 9	butir 10	butir 11	butir 12	pengetahuan tentang industri	butir 13	butir 14	butir 15	butir 16
2	4	4	5	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23	4	5	5	2
5	2	2	2	4	2	17	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4
2	2	2	5	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	3
2	4	4	5	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	21	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3
2	3	3	3	3	2	16	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	3	2	4	17	4	4	4	4
3	3	3	5	3	3	20	3	3	4	3	3	4	20	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	21	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4
2	5	2	5	4	4	22	4	1	3	4	5	4	21	4	4	4	4
3	1	1	4	3	3	15	2	3	2	4	2	3	16	3	3	4	4
3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	14	2	3	2	2	2	2	13	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	4	15	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	4	27	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3	21	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3
2	3	3	3	3	2	16	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	3	2	4	17	4	4	4	4
3	3	3	5	4	4	20	4	1	3	4	5	4	20	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	3	2	4	17	4	4	4	4
3	3	3	5	3	3	20	3	3	4	3	3	4	20	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	21	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4
2	5	2	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	15	2	3	2	4	2	3	16	3	3	4	4
3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	14	2	3	2	2	2	2	13	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	4	15	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	4	27	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3	21	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3
2	3	3	3	3	2	16	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	3	2	4	17	4	4	4	4
3	3	3	5	4	4	20	4	1	3	4	5	4	20	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	3	2	4	17	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	14	2	3	2	2	2	2	13	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	4	15	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	4	27	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3	21	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3
2	3	3	3	3	2	16	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	3	2	4	17	4	4	4	4
3	3	3	5	4	4	20	4	1	3	4	5	4	20	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	3	2	4	17	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	14	2	3	2	2	2	2	13	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	4	15	4	4	4	4

5	28	4	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	5
4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	16	5	5	3	3	5	5
2	21	5	5	5	5	15	5	4	2	2	4	4	4	16	4	4	3	3	4	4
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	15	4	4	5	5	5	5
3	19	4	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	16	5	5	5	5	5	5
4	21	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	5	5	3	3	5	5
5	26	5	4	4	5	14	4	4	4	4	4	4	5	16	5	5	5	5	5	5
4	25	5	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	3	16	3	4	4	4	4	3
2	16	4	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	3	16	3	4	4	3	3	4
4	21	4	4	4	4	12	2	5	3	3	3	2	4	14	2	3	3	3	4	4
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4
4	22	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3
4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	5	14	5	3	5	5	5	5
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	3	5	5	5	5	5
3	18	4	4	4	4	12	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3
5	28	4	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	5
4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5
4	23	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3
3	19	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	5
4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	5	5	3	3	5	5
2	21	5	5	5	5	15	5	4	2	2	4	4	4	16	4	4	3	3	4	4
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	15	4	4	5	5	5	5
4	19	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	16	5	5	5	5	5	5
4	21	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	5	3	3	3	5	5
5	26	5	4	4	5	14	4	4	4	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	5
4	25	5	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	3	16	3	4	4	4	4	3
2	16	4	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	4
4	21	4	4	4	4	12	2	5	3	3	3	2	4	14	2	3	3	3	4	4
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4
4	22	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3
4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	5	14	5	3	5	5	5	5
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	3	5	5	5	5	5
3	18	4	4	4	4	12	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3
5	28	4	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	5
4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5
4	23	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3
4	19	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	5
4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	5	5	3	3	5	5
2	21	5	5	5	5	15	5	4	2	2	4	4	4	16	4	4	3	3	4	4
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	15	4	4	5	5	5	5
3	19	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	16	5	5	5	5	5	5
4	21	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	5	3	3	3	5	5
5	26	5	4	4	5	14	4	4	4	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	5
4	25	5	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	3	16	3	4	4	4	4	3
2	16	4	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	4
4	21	4	4	4	4	12	2	5	3	3	3	2	4	14	2	3	3	3	4	4
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4
4	22	4	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3
4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	5	14	5	3	5	5	5	5
4	23	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	16	3	5	5	5	5	5
3	18	4	4	4	4	12	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3
5	28	4	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	5
3.82		4.18	4.14	4.32	3.98	3.88	3.82	3.68	3.88	3.88	3.88	3.82	3.68	3.8	3.78	3.88	4.26	4.26	5	5

3.74										4.21						3.84				
------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--

butir 44	butir 45	kemampuan non-teknis	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	kesadaran diri	butir 6	butir 7	butir 8	pengaturan diri	butir 9	butir 10	motivasi	butir 11	butir 12
5	5	30	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	3	4	7	5	5
4	4	29	4	4	4	4	2	18	4	4	4	12	4	4	8	4	4
4	3	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	5	5
5	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	10	4	4
5	5	33	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	3	4	7	4	4
5	5	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	3	4	7	4	4
5	5	31	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	2	4	6	4	4
5	5	35	4	3	5	5	5	22	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	5	26	4	3	5	4	3	19	5	4	4	13	3	4	7	4	5
4	4	25	3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	5	5	10	5	5
4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	2	4	6	4	2
4	3	27	3	3	3	4	4	17	4	3	4	11	3	4	7	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	20	2	4	4	10	2	3	5	4	4
5	5	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	6	3	3
4	5	32	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	8	3	4
3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3
5	5	32	4	5	5	5	5	24	4	4	4	12	4	4	8	4	3
5	5	33	3	4	4	4	4	19	3	4	4	11	4	4	8	4	4
5	4	28	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	10	5	5
5	5	33	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	3	4	7	4	4
5	5	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	3	4	7	4	4
5	5	31	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	2	4	6	4	4
5	5	35	4	3	5	5	5	22	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	5	26	4	3	5	4	3	19	5	4	4	13	3	4	7	4	5
4	4	25	3	4	4	4	4	18	4	4	4	12	2	4	6	4	2
4	3	27	3	3	3	4	4	17	4	3	4	11	3	4	7	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	20	2	4	4	10	2	3	5	4	4
5	5	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	6	3	3
4	5	32	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	8	3	4
3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3
5	5	32	4	5	5	5	5	24	4	4	4	12	4	4	8	4	3
5	5	33	3	4	4	4	4	19	3	4	4	11	4	4	8	4	4
5	4	28	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	10	5	5
5	5	33	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	3	4	7	4	4
5	5	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	3	4	7	4	4
5	5	31	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	2	4	6	4	4
5	5	35	4	3	5	5	5	22	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	5	26	4	3	5	4	3	19	5	4	4	13	3	4	7	4	5
4	4	25	3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	5	5	10	5	5
4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	2	4	6	4	2
4	4	27	3	3	3	4	4	17	4	3	4	11	3	4	7	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	20	2	4	4	10	2	3	5	4	4
5	5	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	6	3	3
4	5	32	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	8	3	4
3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3
5	5	32	4	5	5	5	5	24	4	4	4	12	4	4	8	4	3
5	5	33	3	4	4	4	4	19	3	4	4	11	4	4	8	4	4
5	4	28	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	10	5	5
5	5	33	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	3	4	7	4	4
5	5	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	3	4	7	4	4
5	5	31	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	2	4	6	4	4
5	5	35	4	3	5	5	5	22	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	5	26	4	3	5	4	3	19	5	4	4	13	3	4	7	4	5
4	4	25	3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	5	5	10	5	5
4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	2	4	6	4	2

4	3	27	3	3	3	4	4	4	4	17	4	3	4	11	3	4	7	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	20	2	4	4	10	2	3	5	4	4
5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	6	3	3
4	5	32	4	4	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	4	4	8	3	4
3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3
5	5	32	4	4	5	5	5	5	5	24	4	4	4	12	4	4	8	4	3
5	5	33	3	4	4	4	4	4	4	19	3	4	4	11	4	4	8	4	4
5	4	28	4	4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	5	5	10	5	5
5	5	33	3	4	4	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	3	4	7	4	4
5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	3	4	7	4	4
5	5	31	4	4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	2	4	6	4	4
5	5	35	4	4	5	5	5	5	5	22	4	4	4	12	4	4	8	4	4
3	5	26	4	4	5	4	3	4	4	19	5	4	4	13	3	4	7	4	5
4	4	25	3	4	4	4	3	4	4	18	4	4	4	12	5	5	10	5	5
4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	2	4	6	4	2
4	3	27	3	3	3	4	4	4	4	17	4	3	4	11	3	4	7	4	4
3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	20	2	4	4	10	2	3	5	4	4
5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	6	3	3
4	5	32	4	4	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	4	4	8	3	4
3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3
5	5	32	4	4	5	5	5	5	5	24	4	4	4	12	4	4	8	4	3
4.24	4.28		3.74	3.82	4.06	4.06	3.84				3.66	3.92	3.92		3.38	3.94	7.32	3.96	3.9
							3.904												
													3.83						

butir 13	butir 14	butir empati 15	butir 16	butir 17	butir 18	butir 19	butir 20	butir 21	butir 22	ketrampilan sosial	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	butir 6	butir 7
5	4	19	3	4	4	3	3	2	3	26	5	5	5	4	5	5	5
4	5	17	4	4	4	4	2	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4
5	3	18	4	4	3	3	2	3	4	27	5	5	4	5	4	4	4
4	4	16	4	4	4	4	4	3	3	31	4	4	4	4	4	5	5
4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	31	4	5	4	4	4	4	4

4	5	45
5	1	38
3	5	38
3	5	35
4	5	46
5	5	50
5	5	48
5	5	50
5	5	47
4	3	39
3	4	33
3	2	30
4	4	35
3	4	33
3	4	36
3	4	36
4	4	40
3	4	40
5	5	49
5	5	50
4	4	39
5	5	46
4	4	40
4	4	40
3.98	4.16	
	4.09	





Uji Validitas

		butir 42	butir 43	butir 44	butir 45	X1
butir 1	Pearson Correlation	,089	,155	,176	-,061	,456(**)
	Sig. (2-tailed)	,540	,284	,221	,674	,001
	N	50	50	50	50	50
butir 2	Pearson Correlation	-,014	,049	,078	,100	,656(**)
	Sig. (2-tailed)	,922	,737	,591	,487	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 3	Pearson Correlation	,252	,120	,146	,241	,750(**)
	Sig. (2-tailed)	,077	,407	,313	,092	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 4	Pearson Correlation	,014	,082	,122	,042	,579(**)
	Sig. (2-tailed)	,920	,570	,398	,772	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 5	Pearson Correlation	-,231	-,231	-,179	-,211	,497(**)
	Sig. (2-tailed)	,107	,107	,213	,141	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 6	Pearson Correlation	,004	,004	-,017	,050	,632(**)
	Sig. (2-tailed)	,979	,979	,904	,729	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 7	Pearson Correlation	,112	,195	,182	,149	,576(**)
	Sig. (2-tailed)	,439	,174	,207	,301	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 8	Pearson Correlation	,120	-,139	-,164	-,027	,451(**)
	Sig. (2-tailed)	,406	,337	,254	,854	,001
	N	50	50	50	50	50
butir 9	Pearson Correlation	,400(**)	,318(*)	,363(**)	,397(**)	,802(**)
	Sig. (2-tailed)	,004	,024	,009	,004	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 10	Pearson Correlation	,071	,071	,117	,163	,618(**)
	Sig. (2-tailed)	,626	,626	,420	,259	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 11	Pearson Correlation	-,081	,073	,108	,013	,548(**)
	Sig. (2-tailed)	,574	,614	,456	,929	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 12	Pearson Correlation	,538(**)	,538(**)	,531(**)	,529(**)	,609(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000

	N	50	50	50	50	50
butir 13	Pearson Correlation	,195	,195	,310(*)	,251	,540(**)
	Sig. (2-tailed)	,174	,174	,029	,078	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 14	Pearson Correlation	,323(*)	,323(*)	,422(**)	,264	,777(**)
	Sig. (2-tailed)	,022	,022	,002	,064	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 15	Pearson Correlation	,244	,244	,379(**)	,171	,382(**)
	Sig. (2-tailed)	,088	,088	,007	,234	,006
	N	50	50	50	50	50
butir 16	Pearson Correlation	,290(*)	,290(*)	,385(**)	,334(*)	,344(*)
	Sig. (2-tailed)	,041	,041	,006	,018	,014
	N	50	50	50	50	50
butir 17	Pearson Correlation	,328(*)	,328(*)	,421(**)	,320(*)	,728(**)
	Sig. (2-tailed)	,020	,020	,002	,023	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 18	Pearson Correlation	,274	,274	,341(*)	,309(*)	,703(**)
	Sig. (2-tailed)	,054	,054	,015	,029	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 19	Pearson Correlation	,466(**)	,466(**)	,567(**)	,403(**)	,724(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,004	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 20	Pearson Correlation	,515(**)	,655(**)	,656(**)	,320(*)	,546(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,023	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 21	Pearson Correlation	,528(**)	,646(**)	,637(**)	,409(**)	,743(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 22	Pearson Correlation	,138	,229	,305(*)	,150	,569(**)
	Sig. (2-tailed)	,339	,109	,031	,298	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 23	Pearson Correlation	,231	,231	,326(*)	,173	,532(**)
	Sig. (2-tailed)	,107	,107	,021	,230	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 24	Pearson Correlation	,114	,019	,094	,100	,340(*)
	Sig. (2-tailed)	,430	,899	,517	,491	,016
	N	50	50	50	50	50
butir 25	Pearson Correlation	,553(**)	,432(**)	,423(**)	,428(**)	,581(**)

	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,002	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 26	Pearson Correlation	,288(*)	,104	,251	,285(*)	,519(**)
	Sig. (2-tailed)	,043	,474	,079	,045	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 27	Pearson Correlation	,424(**)	,308(*)	,217	,424(**)	,473(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,030	,130	,002	,001
	N	50	50	50	50	50
butir 28	Pearson Correlation	,611(**)	,417(**)	,475(**)	,412(**)	,669(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 29	Pearson Correlation	,442(**)	,322(*)	,238	,317(*)	,392(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,023	,096	,025	,005
	N	50	50	50	50	50
butir 30	Pearson Correlation	,544(**)	,415(**)	,319(*)	,412(**)	,337(*)
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,024	,003	,017
	N	50	50	50	50	50
butir 31	Pearson Correlation	,626(**)	,441(**)	,315(*)	,402(**)	,311(*)
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,026	,004	,028
	N	50	50	50	50	50
butir 32	Pearson Correlation	,042	-,149	-,010	,152	,339(*)
	Sig. (2-tailed)	,773	,303	,944	,292	,016
	N	50	50	50	50	50
butir 33	Pearson Correlation	-,058	-,269	-,119	,071	,313(*)
	Sig. (2-tailed)	,691	,059	,411	,626	,027
	N	50	50	50	50	50
butir 34	Pearson Correlation	-,008	-,008	,114	,178	,545(**)
	Sig. (2-tailed)	,954	,954	,431	,217	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 35	Pearson Correlation	,261	,261	,335(*)	,218	,705(**)
	Sig. (2-tailed)	,067	,067	,017	,128	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 36	Pearson Correlation	,231	,231	,311(*)	,227	,628(**)
	Sig. (2-tailed)	,107	,107	,028	,112	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 37	Pearson Correlation	,393(**)	,393(**)	,388(**)	,388(**)	,370(**)
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,005	,005	,008
	N	50	50	50	50	50
butir 38	Pearson	,588(**)	,588(**)	,398(**)	,582(**)	,330(*)

	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,019
	N	50	50	50	50	50
butir 39	Pearson Correlation	,662(**)	,662(**)	,737(**)	,524(**)	,365(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,009
	N	50	50	50	50	50
butir 40	Pearson Correlation	,419(**)	,419(**)	,324(*)	,469(**)	,553(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,022	,001	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 41	Pearson Correlation	,694(**)	,609(**)	,468(**)	,564(**)	,425(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,002
	N	50	50	50	50	50
butir 42	Pearson Correlation	1	,911(**)	,836(**)	,843(**)	,595(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 43	Pearson Correlation	,911(**)	1	,925(**)	,757(**)	,542(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 44	Pearson Correlation	,836(**)	,925(**)	1	,684(**)	,580(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 45	Pearson Correlation	,843(**)	,757(**)	,684(**)	1	,539(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000
	N	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	,595(**)	,542(**)	,580(**)	,539(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	50	50	50	50	50

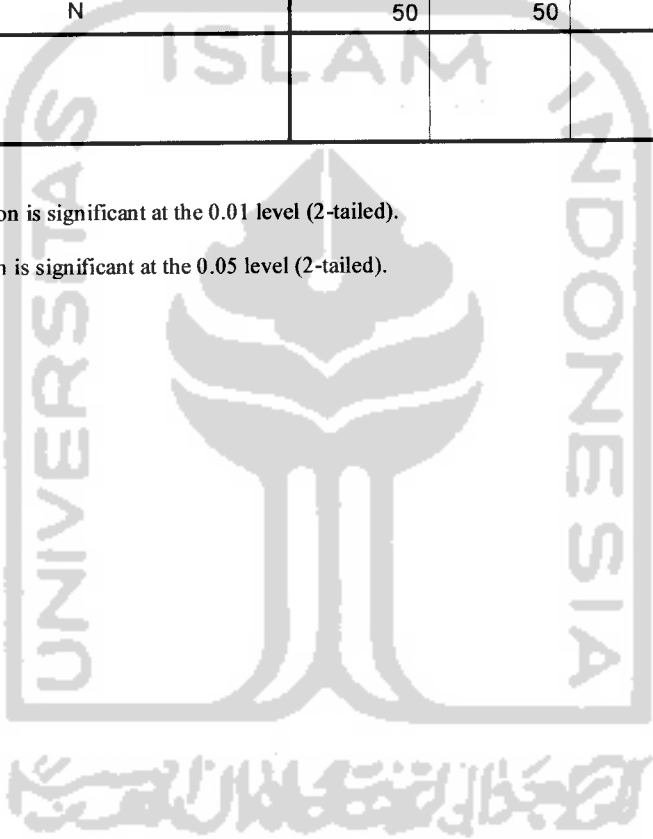
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

		butir 15	butir 18	butir 19	butir 20	butir 22	X2
butir 1	Pearson Correlation	,223	,457(**)	,298(*)	,356(*)	,169	,374(**)
	Sig. (2-tailed)	,119	,001	,035	,011	,242	,007
	N	50	50	50	50	50	50
butir 2	Pearson Correlation	,388(**)	,348(*)	,130	,069	,008	,303(*)
	Sig. (2-tailed)	,005	,013	,368	,636	,958	,032
	N	50	50	50	50	50	50
butir 3	Pearson Correlation	,342(*)	,383(**)	,272	,170	,392(**)	,435(**)
	Sig. (2-tailed)	,015	,006	,056	,237	,005	,002
	N	50	50	50	50	50	50
butir 4	Pearson Correlation	,342(*)	,174	,272	,170	,392(**)	,400(**)
	Sig. (2-tailed)	,015	,227	,056	,237	,005	,004
	N	50	50	50	50	50	50
butir 5	Pearson Correlation	,490(**)	,264	,363(**)	,285(*)	,417(**)	,535(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,064	,010	,045	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
butir 6	Pearson Correlation	,223	,457(**)	,298(*)	,356(*)	,169	,374(**)
	Sig. (2-tailed)	,119	,001	,035	,011	,242	,007
	N	50	50	50	50	50	50
butir 7	Pearson Correlation	,230	,401(**)	,266	,251	,543(**)	,473(**)
	Sig. (2-tailed)	,107	,004	,062	,079	,000	,001
	N	50	50	50	50	50	50
butir 8	Pearson Correlation	,590(**)	,304(*)	,268	,372(**)	,189	,463(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,060	,008	,189	,001
	N	50	50	50	50	50	50
butir 9	Pearson Correlation	,583(**)	,148	,472(**)	,239	,085	,506(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,304	,001	,095	,556	,000
	N	50	50	50	50	50	50
butir 10	Pearson Correlation	,453(**)	,085	,396(**)	,235	,284(*)	,441(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,557	,004	,101	,046	,001
	N	50	50	50	50	50	50
butir 11	Pearson Correlation	,230	,401(**)	,266	,251	,543(**)	,473(**)
	Sig. (2-tailed)	,107	,004	,062	,079	,000	,001
	N	50	50	50	50	50	50
butir 12	Pearson Correlation	,242	,502(**)	,226	,305(*)	,034	,402(**)
	Sig. (2-tailed)	,090	,000	,114	,032	,816	,004
	N	50	50	50	50	50	50
butir 13	Pearson Correlation	,311(*)	,221	,140	,208	,043	,299(*)
	Sig. (2-tailed)	,028	,123	,331	,148	,764	,035
	N	50	50	50	50	50	50
butir 14	Pearson Correlation	,431(**)	,337(*)	,343(*)	,558(**)	,197	,422(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,017	,015	,000	,171	,002
	N	50	50	50	50	50	50
butir 15	Pearson Correlation	,595(**)	,063	,200	,065	-,048	,347(*)

	Sig. (2-tailed)	,000	,661	,163	,652	,741	,013
	N	50	50	50	50	50	50
butir 16	Pearson Correlation	,545(**)	,131	,356(*)	,240	,165	,429(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,363	,011	,094	,253	,002
	N	50	50	50	50	50	50
butir 17	Pearson Correlation	,707(**)	,590(**)	,476(**)	,497(**)	,393(**)	,823(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50
butir 18	Pearson Correlation	1	,444(**)	,668(**)	,491(**)	,407(**)	,823(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,001	,000	,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
butir 19	Pearson Correlation	,444(**)	1	,536(**)	,640(**)	,420(**)	,763(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	.	,000	,000	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50
butir 20	Pearson Correlation	,668(**)	,536(**)	1	,757(**)	,550(**)	,787(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
butir 21	Pearson Correlation	,491(**)	,640(**)	,757(**)	1	,587(**)	,730(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
butir 22	Pearson Correlation	,407(**)	,420(**)	,550(**)	,587(**)	1	,647(**)
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000	,000	.	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,823(**)	,763(**)	,787(**)	,730(**)	,647(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	50	50	50	50	50	50

		butir 14	butir 15	butir 16	butir 17	X3
butir 1	Pearson Correlation	-,498(**)	-,500(**)	,291(*)	,238	,643(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,041	,096	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 2	Pearson Correlation	-,202	-,199	,054	,001	,666(**)
	Sig. (2-tailed)	,160	,165	,709	,997	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 3	Pearson Correlation	,016	,012	,229	-,094	,501(**)
	Sig. (2-tailed)	,911	,936	,109	,516	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 4	Pearson Correlation	-,498(**)	-,518(**)	,201	,305(*)	,673(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,162	,031	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 5	Pearson Correlation	-,363(**)	-,374(**)	,309(*)	,247	,804(**)
	Sig. (2-tailed)	,010	,007	,029	,084	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 6	Pearson Correlation	-,510(**)	-,527(**)	,138	,097	,606(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,338	,504	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 7	Pearson Correlation	-,535(**)	-,531(**)	,320(*)	,260	,599(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,024	,068	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 8	Pearson Correlation	-,493(**)	-,451(**)	,347(*)	,438(**)	,798(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,013	,001	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 9	Pearson Correlation	-,314(*)	-,337(*)	,265	,210	,800(**)
	Sig. (2-tailed)	,026	,017	,063	,143	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 10	Pearson Correlation	-,405(**)	-,388(**)	,339(*)	,240	,881(**)
	Sig. (2-tailed)	,003	,005	,016	,094	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 11	Pearson Correlation	-,450(**)	-,351(*)	,319(*)	,350(*)	,737(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,013	,024	,013	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 12	Pearson Correlation	-,321(*)	-,209	,357(*)	,110	,676(**)
	Sig. (2-tailed)	,023	,146	,011	,446	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 13	Pearson Correlation	-,375(**)	-,408(**)	,286(*)	,222	,704(**)
	Sig. (2-tailed)	,007	,003	,044	,122	,000
	N	50	50	50	50	50
butir 14	Pearson Correlation	1	,895(**)	-,545(**)	-,510(**)	,334(*)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,018
	N	50	50	50	50	50
butir 15	Pearson Correlation	,895(**)	1	-,326(*)	-,428(**)	,299(*)

	Sig. (2-tailed)	,000	.	,021	,002	,035
	N	50	50	50	50	50
butir 16	Pearson Correlation	-,545(**)	-,326(*)	1	,514(**)	,432(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	.	,000	,002
	N	50	50	50	50	50
butir 17	Pearson Correlation	-,510(**)	-,428(**)	,514(**)	1	,292(*)
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	.	,039
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	-,334(*)	-,299(*)	,432(**)	,292(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,035	,002	,039	.
	N	50	50	50	50	50
						

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

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

	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	butir 6	butir 7	butir 8	butir 9	butir 10	Y
butir 1	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	1 ,797(**) ,000 49	,553(**) ,000 49	,830(**) ,000 49	,501(**) ,000 49	,369(**) ,009 49	,172 ,236 49	,601(**) ,000 49	,547(**) ,000 49	,559(**) ,000 49	,727(**) ,000 49
butir 2	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,797(**) ,000 49	1 ,572(**) ,000 49	,753(**) ,000 49	,581(**) ,000 49	,202 ,163 49	,279 ,053 49	,528(**) ,000 49	,560(**) ,000 49	,520(**) ,000 49	,731(**) ,000 49
butir 3	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,553(**) ,000 49	,572(**) ,000 49	1 ,634(**) ,000 49	,580(**) ,000 49	,534(**) ,000 49	,347(*) ,014 49	,525(**) ,000 49	,650(**) ,000 49	,260 ,071 49	,700(**) ,000 49
butir 4	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,830(**) ,000 49	,753(**) ,000 49	1 ,605(**) ,000 49	,605(**) ,000 49	,421(**) ,003 49	,254 ,079 49	,609(**) ,000 49	,606(**) ,000 49	,475(**) ,001 49	,805(**) ,000 49
butir 5	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed)	,501(**) ,000 49	,581(**) ,000 49	,605(**) ,000 49	1 ,395(**) ,000 49	,395(**) ,005 49	,265 ,066 49	,594(**) ,000 49	,499(**) ,000 49	,298(*) ,037 49	,655(**) ,000 49

N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y	,727(**)	,731(**)	,700(**)	,805(**)	,655(**)	,682(**)	,564(**)	,766(**)	,787(**)	,602(**)										1
Pearson Correlation	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
Sig. (2-tailed)																				
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49





LAMPIRAN 4
UJI REABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	52

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	31

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	23

Reliability

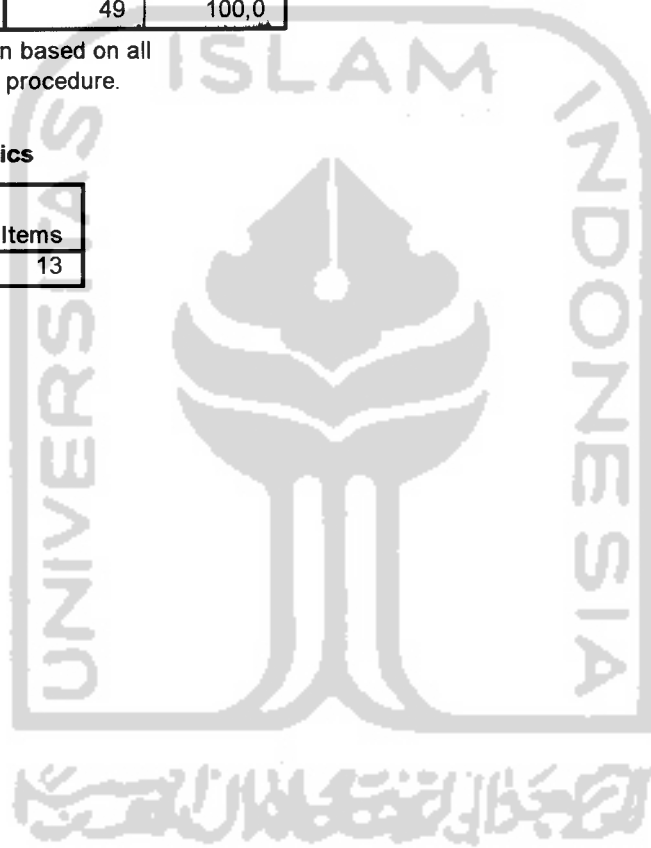
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	13



LAMPIRAN 5
DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN



Deskriptif karakteristik

Statistics

		UMUR	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Divisi
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-24	9	18,0	18,0	18,0
	25-34	18	36,0	36,0	54,0
	35-45	16	32,0	32,0	86,0
	45-54	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	8	16,0	16,0	16,0
	6-10	32	64,0	64,0	80,0
	11-15	8	16,0	16,0	96,0
	16-20	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi Umum	7	14,0	14,0	14,0
	Keuangan	3	6,0	6,0	20,0
	Akademik	4	8,0	8,0	28,0
	Pengajaran	14	28,0	28,0	56,0
	Perpustakaan	9	18,0	18,0	74,0
	perbekalan	5	10,0	10,0	84,0
	sistem informasi	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6
UJI NORMALITAS DAN REGRESI



Regression

Notes

Output Created	03-NOV-2007 14:43:25	
Comments		
Input	Data	C:\data analisis\analisis\BLOK ANALISIS\olah data dela\data.sav
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre>REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja /METHOD=ENTER kompetensi kecerdasan_emosi etika_kerja_islam /SCATTERPLOT=(*ZRESID,*ZPRED)) /RESIDUALS NORM(ZRESID).</pre>	
Resources	Elapsed Time	0:00:00,05
	Memory Required	1948 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	552 bytes

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557(a)	,311	,266	5,116

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,369	3	180,790	6,907	,001(a)
	Residual	1204,051	46	26,175		
	Total	1746,420	49			

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,546	13,417		,190	,850		
	X1	,186	,055	,429	3,393	,001	,935	1,069
	X2	,357	,098	,467	3,643	,001	,913	1,096
	X3	-,219	,121	-,228	-1,805	,078	,940	1,063

a Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,980	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,011	18,927	,00	,18	,61	,01
	3	,007	24,391	,02	,16	,09	,93
	4	,002	43,774	,98	,65	,30	,06

a Dependent Variable: Y

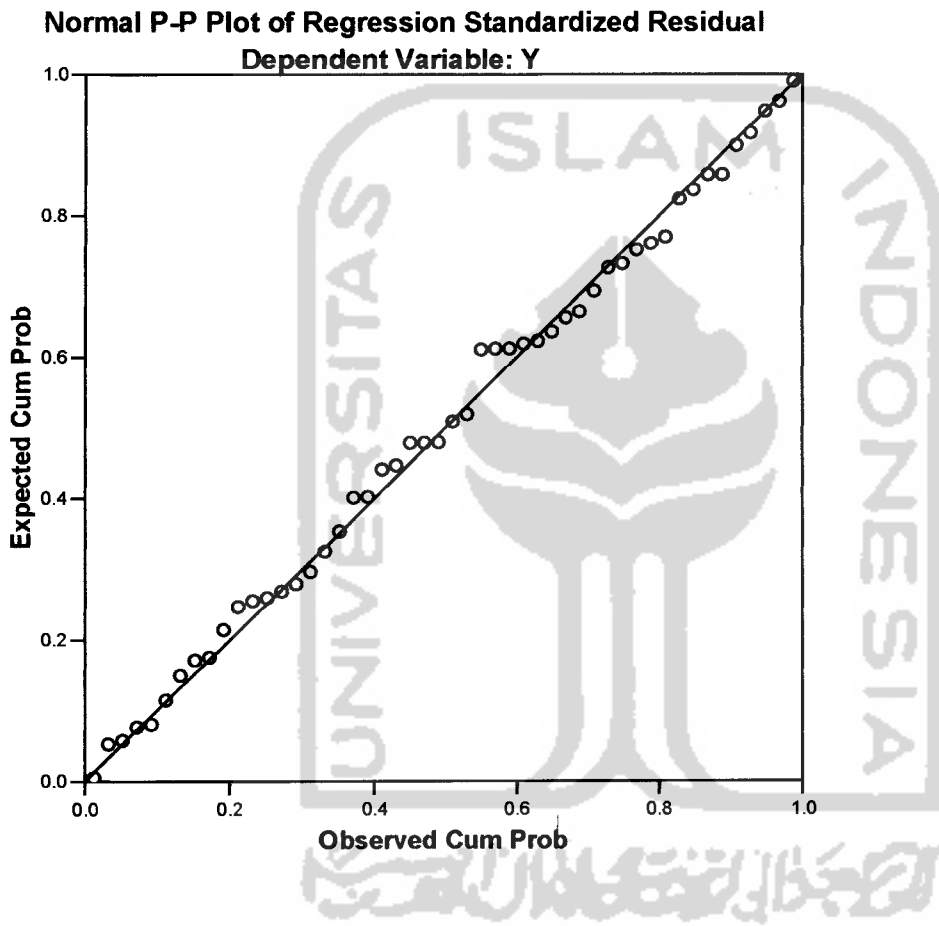
Residuals Statistics(a)

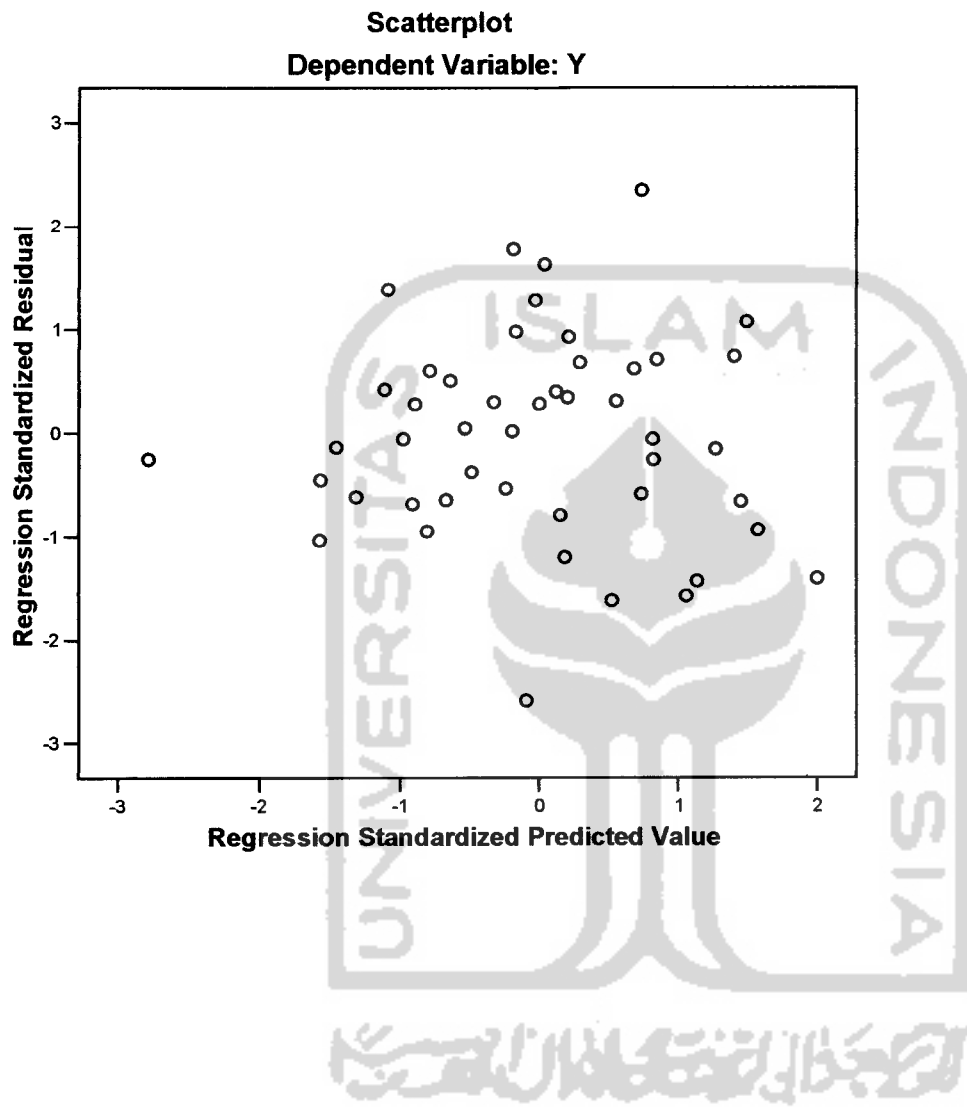
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,27	52,18	45,54	3,327	50
Residual	-13,234	11,995	,000	4,957	50
Std. Predicted Value	-2,786	1,997	,000	1,000	50

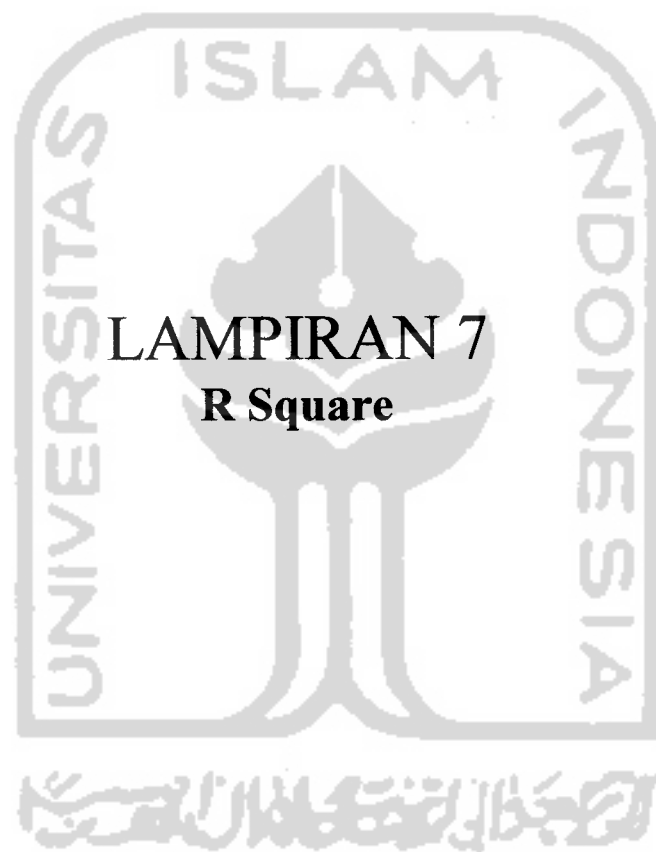
Std. Residual	-2,587	2,345	,000	,969	50
---------------	--------	-------	------	------	----

a Dependent Variable: Y

Charts







LAMPIRAN 7
R Square

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,309 ^a	,096	,077	5,736

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,957	1	166,957	5,074	,029 ^a
	Residual	1579,463	48	32,905		
	Total	1746,420	49			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,788	10,133		2,249	,029
	X1	,134	,060	,309	2,253	,029

a. Dependent Variable: Y

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,336 ^a	,113	,095	5,681

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,324	1	197,324	6,114	,017 ^a
	Residual	1549,096	48	32,273		
	Total	1746,420	49			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,237	7,446		3,658	,001
	X2	,257	,104	,336	2,473	,017

a. Dependent Variable: Y

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,091 ^a	,008	-,012	6,007

a. Predictors: (Constant), X3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,595	1	14,595	,405	,528 ^a
	Residual	1731,825	48	36,080		
	Total	1746,420	49			

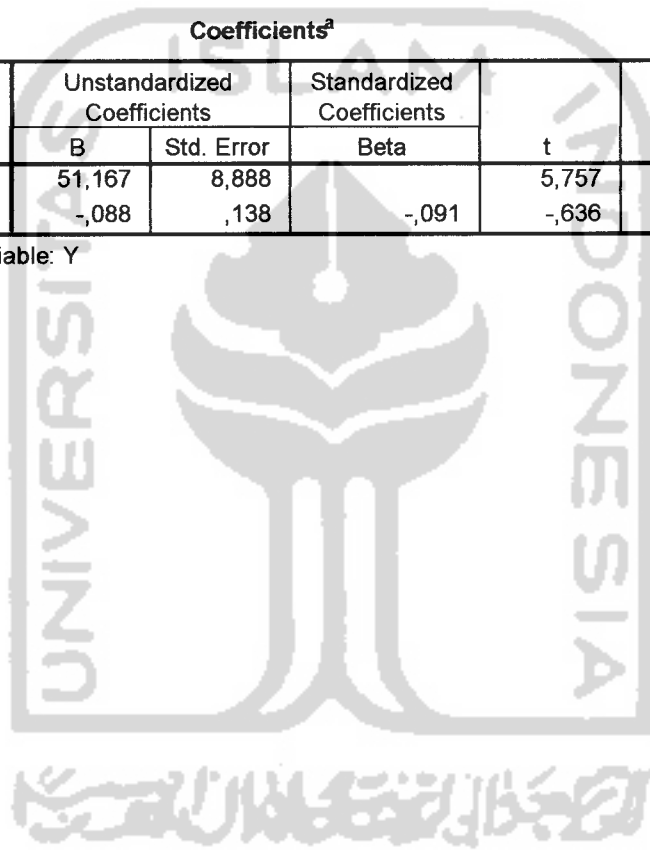
a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,167	8,888		5,757	,000
	X3	-,088	,138	-,091	-,636	,528

a. Dependent Variable: Y





UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI

JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI, TEKNIK KIMIA, TEKNIK INFORMATIKA, TEKNIK ELEKTRO, DAN TEKNIK MESIN

Kampus : Jalan Kaliurang Km. 14,4 Telp. (0274) 895287, 895007 Facs. (0274) 895007 Ext. 148; Kotak Pos 75 Sleman 55501 Yogyakarta

<http://www.uii.ac.id>; E-mail : fti@uui.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 13/Dek/10/DAU/I/2008

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Delanita Putri A

Nomor Mhs : 03311315

Telah selesai melakukan penelitian untuk skripsi di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia dari tanggal 3 September sampai dengan 18 Oktober 2007.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Yogyakarta, 4 Januari 2008

Dekan,



Wahid, ST, MSc



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI

JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI, TEKNIK KIMIA, TEKNIK INFORMATIKA, TEKNIK ELEKTRO, DAN TEKNIK MESIN

Kampus : Jalan Kaliurang Km. 14,4 Telp. (0274) 895287, 895007 Facs. (0274) 895007 Ext. 148; Kotak Pos 75 Sleman 55501 Yogyakarta

<http://www.uui.ac.id> atau <http://www.fti-uui.org> e-mail : fti@uui.ac.id

Nomor : 445/Dek/10/DAU/VIII/2007

31 Agustus 2007

Hal : Jawaban Izin Penelitian.

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta.

Assalamu'alaikum wr.wb.

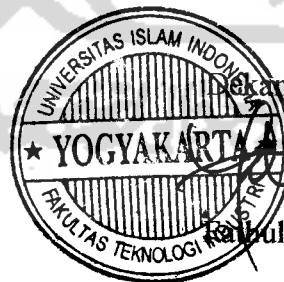
Menjawab surat Saudara nomor : 191/Dek/10/DAU/VIII/2007 tertanggal 28 Agustus 2007 perihal permohonan izin penelitian untuk menyusun skripsi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UII :

Nama : Delanita Putri A
NIM : 03311315

pada prinsipnya kami tidak keberatan mahasiswa tersebut di atas melakukan penelitian untuk skripsi di Fakultas Teknologi Industri UII.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



[Signature]
Abdul Wahid, ST, MSc