

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KREATIVITAS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. MULER PASIFIC LABELINDO, JAWA BARAT

*Aris Budiono*

*Dosen STIE Pariwisata Internasional*

## ABSTRAK

**Purpose-** This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence and Creativity on Work Achievement of production employees of PT Labelindo PT. Pacifik

**Design/methodology/approach-** The author conducted a survey by distributing questionnaires to 21 respondents in this study for testing and using saturated samples. To examine the effect of Emotional Intelligence and Creativity on Work Performance, the authors use multiple linear regression analysis with F test and t test.

**Findings-** The value of t counts on the variable emotional intelligence ( $X_1$ ) with sign = 0.473. By using a degree of confidence ( $\alpha = 5\%$ ), then partially the emotional intelligence variable ( $X_1$ ) has no significant effect, as much as the variable creativity ( $X_2$ ) with sig. = 0,000. By using the degree of confidence ( $\alpha = 5\%$ ), then partially the creativity variable ( $X_2$ ) has a significant effect on the variable employee employment production of PT.Muler Pasific Labelindo. Simultaneously these two variables together affect employee performance. With the t-test, it was found that Emotional Intelligence has a significant impact on increasing employee motivation. The correlation coefficient value is 0.788, meaning that there is a strong and unidirectional relationship between the independent variables and the dependent variable. While the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.621

**Research limitations-** The contribution of the independent variable consisting of emotional intelligence ( $X_1$ ) and creativity ( $X_2$ ) to the work performance of the production employees of PT.Muler Pasific Labelindo is 62.1%, while the remaining 37.9 % is influenced by other variables not included in the model or not examined.

**Keywords :** Emotional Intelligence, creativity, Job Performance

## Latar Belakang

Kreativitas sebagai suatu hal yang tidak lepas dari kehidupan manusia, dimana banyak sekali penemuan-penemuan baru, model-model maupun pola suatu rancangan yang ditemukan manusia atas dasar tanpa pemikiran terlebih dahulu, dengan kata lain muncul yang sifatnya secara spontanitas. Banyak orang beranggapan bahwa kreativitas harus mempunyai kecerdasan yang brilian atau dengan kata lain ia harus pintar, lalu timbul anggapan bahwa individu yang mempunyai taraf kemampuan low average ke bawah tidak bisa berkreativitas, sedangkan banyak anak-anak jalanan yang tidak dapat bersekolah tetapi mampu mengembangkan kreativitasnya terutama

dibidang seni dengan menciptakan lagu-lagu jalanan tentang mereka maupun suatu kritikan-kritikan kepada situasi dan kondisi disekitar mereka, jadi hal ini tidak ada perencanaan sama sekali dalam hal inipun terjadi pada pemecahan masalah sehari-hari, umumnya kita bergerak atau bertindak sesuai dengan kebiasaan, seperti pagi-pagi sekali kita bangun, setelah mandi dilanjutkan dengan sarapan dan pergi kekampus atau kekantor, apabila anda mempunyai kendaraan anda akan mulai menstaternya dan berangkatlah anda, hal ini berjalan secara otomatis karena sudah menjadi suatu rutinitas yang tidak bisa ditinggalkan, tetapi tiba-tiba kendaraan anda mendapatkan masalah atau mogok, jalanan macet, dan salah satu tugas anda tertinggal dirumah.

Situasi semacam ini akan membuat anda bingung dan dalam keadaan terjepit antara tugas, situasi dan kondisi. Dalam situasi semacam ini proses pemecahan masalah yang seperti apa yang paling efektif untuk dapat segera terselesaikan dan apabila mengalami keterlambatan dalam proses penyelesaian masalah maka emosi akan mencapai intensitas yang begitu tinggi sehingga menjadi stres, barulah anda menjadi sulit berpikir efisien dan proses pemecahan masalah akan semakin sulit dilakukan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja anda.

Jadi jelaslah bahwa pikiran emosional mempengaruhi bagaimana suatu pemecahan masalah akan dilakukan baik secara obyektif maupun secara subyektif dan tingkat kreativitas yang dimiliki dapat mempengaruhi prestasi kerja anda dimana semakin kreatif maka pemecahan masalah yang akan dilakukan akan semakin bervariasi dan tidak terbatas pada hal yang bersifat rutinitas saja. Tujuan yang hendak dicapai akan penulis uraikan sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap prestasi kerja Pada karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo Cimanggis.
- b. Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh Kreativitas Terhadap prestasi kerja Pada karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo Cimanggis.
- c. Untuk Mengetahui seberapa besar sumbangan efektif Kecerdasan Emosional dan Kreativitas terhadap Prestasi Kerja.

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kecerdasan Emosional**

Meluasnya penyimpangan emosional terlihat pada melonjaknya angka tingkat depresi di seluruh dunia dan pada tanda-tanda tumbuhnya gelombang agresifitas [1]. Dari keadaan-keadaan itu maka

penting adanya kecerdasan emosional dimiliki oleh setiap individu agar menjadikan hidup ini jadi lebih bermakna, seperti apa yang dikemukakan oleh Aristoteles dalam *The Nicomachean Ethics* mengenai pembahasannya secara filsafat tentang kebajikan, karakter dan hidup yang benar, bahwa tantangannya adalah : menguasai kehidupan emosional kita dengan kecerdasan, yaitu bagaimana kita menyalurkan emosi dan cara mengekspresikannya

Sulitnya istilah emosi untuk dijelaskan adalah karena istilah ini sering digunakan untuk menjelaskan berbagai aspek perasaan, ekspresi tubuh, ekspresi wajah, dan motivasi, namun demikian ada beberapa ahli yang mencoba memberikan definisi secara khusus. Dalam *Oxford English Dictionary*, emosi didefinisikan sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap seperti marah, cinta, dan cemas. Disini dijelaskan bahwa keadaan tersebut memiliki kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku & bertindak.

Widjaya [17] menyatakan bahwa emosi adalah suatu reaksi yang kompleks yang terdiri dari perubahan fisiologis dari keadaan seimbang yang secara subyektif dialami sebagai feeling dan dimanifestasikan dalam perubahan-perubahan tubuh dan dapat dinyatakan dalam tindakan overt. Hampir semua psikolog mengelompokkan emosi kedalam keadaan yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan, kelompok yang menyenangkan misalnya kebahagiaan, cinta, kegembiraan dan lain sebagainya, dan kelompok yang tidak menyenangkan seperti kemarahan, kesedihan, dan lain-lain. Klasifikasi ini cenderung mengatakan pentingnya kesenangan dan ketidaksenangan, penerimaan dan penolakan, pendekatan dan penghindaran, kesemuanya itu sebagai dasar emosi, sehingga istilah emosi menunjukkan keadaan-keadaan terangsang dan lebih

jelas, luas, seperti kata-kata kesedihan, kemarahan, teror, dan lain sebagainya.

Gardner [1] menyatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama, yaitu : metematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intra personal. menurut Gardner kecerdasan pribadi ini terdiri atas : kecerdasan antarpribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan. Kecerdasan antarpribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah kedalam diri, kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuannya untuk menggunakan model tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif.

Berdasarkan tujuh kecerdasan yang diajukan oleh Gardner tersebut, Salovey [1] memilih kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal untuk dijadikan sebagai dasar untuk mengungkapkan kecerdasan emosional pada diri individu. Menurut Salovey [1] kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerja sama) dengan orang lain.

Umar[4] berpendapat dari cerita antara Musa dan Khidir, dimana figur Musa mempresentasikan kecerdasan intelektual yang berpotensi mengantarkan manusia memperoleh kepuasan-kepuasan materil, sedangkan figur Khidir mempresentasikan kecerdasan spiritual atau kecerdasan emosi yang berpotensi mengantarkan manusia memperoleh kepuasan-kepuasan rohani, ketenangan batin dan kearifan kepada individu, juga akan memancarkan fibrasi positif pada lingkungan alam sekitarnya.

Menurut Salovey [1] terdapat lima kemampuan dalam kecerdasan emosional yaitu :

- 1) Mengenali Emosi Diri. Yaitu kesadaran diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Ketidak mampuan mencermati perasaan diri yang sesungguhnya membuat individu berada dalam kekuasaan perasaan. Individu yang dapat mengenal perasaan pada saat perasaan itu muncul kepermukaan adalah individu yang mampu mengendalikan kehidupannya dan mampu membuat keputusan pribadi yang mantap.
- 2) Mengelola Emosi. Yaitu kemampuan menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas atau selaras hingga tercapainya keseimbangan dalam diri individu. Disini tercakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan. Emosi yang terlalu intens atau terlalu lama akan mengganggu stabilitas kehidupan kita, setiap perasaan pasti mempunyai nilai dan berarti dalam hidup. Hidup tanpa perasaan adalah hambar. Jadi yang penting bukan menekan perasaan tetapi menjaga keseimbangannya. Emosi yang terlalu ditekan akan menciptakan ketumpuhan perasaan, sebaliknya emosi yang tak terkontrol akan mengarah pada kehidupan yang bersifat patologis.
- 3) Memotivasi Diri Sendiri. Yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Hal ini sangat penting dalam kaitan untuk memberikan perhatian, memotivasi diri, menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi. Kendali diri dari emosional adalah kemampuan menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan terhadap dorongan hati adalah landasan

dalam berbagai bidang. Dan mampu menyesuaikan diri dalam situasi memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam berbagai bidang. Individu yang memiliki kemampuan-kemampuan tersebut cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

- 4) Mengenal Emosi Orang Lain. Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia mampu dan mau turun tangan untuk membantu orang lain keluar dari permasalahannya, sebagai contoh individu yang memiliki kemampuan empati yang baik mampu mengetahui apa yang dibutuhkan oleh temannya yang mengalami kesulitan sehingga mampu membantu menyelesaikan masalah yang dihadapinya
- 5) Membina Hubungan. Seni membina hubungan dengan sesama adalah mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Sebelum dapat mengendalikan emosi orang lain, seseorang harus mampu mengendalikan emosinya sendiri dan mampu berempati. Inilah yang merupakan kompetensi sosial yang dapat membuat hubungan kita dengan orang lain menjadi efektif. Kompetensi sosial memungkinkan seseorang untuk memberi inspirasi kepada orang lain, menjalin hubungan yang intim, membujuk serta mempengaruhi orang lain menjadi tenang.

Mengembangkan kecerdasan emosional lebih dini akan memberikan keuntungan seumur hidup, para peneliti yang mempelajari reaksi orang tua terhadap anak-anaknya menemukan bahwa ada tiga gaya yang umum bagaimana orang tua menjalankan perannya, yaitu

otoriter, permisif, & demokratis. Dimana ketiganya harus seimbang, dengan kata lain sesuai dengan kondisi-kondisi tertentu.

## **Kreativitas**

Istilah kreativitas dewasa ini sudah semakin populer dikalangan masyarakat, sekarang istilah ini tidak hanya digunakan oleh para ahli dari berbagai bidang tertentu tetapi juga oleh kalangan masyarakat umum dalam percakapan sehari-hari. Konsep populer mengenai kreativitas menekankan hasil dari orang yang kreatif dan orisinalitas atau keaslian hasil tersebut dalam kelompok sosial secara keseluruhan. Konsep ilmiah menekankan bahwa kreativitas merupakan suatu proses atau cara pemikiran yang menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda bagi yang bersangkutan[2].

Mendefinisikan pengertian kreativitas tidaklah semudah menggunakan kata atau istilah tersebut, upaya untuk menjelaskan pengertian kreativitas yang merupakan suatu konstruk yang luas dan bersifat multidimensional mengakibatkan banyak ahli dibidang psikologi yang membuat definisinya dengan memberi titik tekan pada suatu atau beberapa dari dimensi kreativitas sehingga lahirlah berbagai definisi tentang kreativitas.

Berpikir kreatif, menurut James C.Coleman dan Counstance [3], adalah "*thinking which produced new method, new concepts, new understanding, new invention, new work of art.*" Berpikir kreatif diperlukan mulai dari komunikator yang harus mendesain pesannya, dari Insinyur yang harus merancang bangunan, ahli iklan yang harus menata pesan verbal dan pesan grafis, sampai pada pemimpin masyarakat yang harus memberikan perspektif baru dalam mengatasi masalah sosial.

Kreativitas menurut Drevdahl [2] adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru,

dan sebelumnya tidak dikenal pembuatannya, Kreativitas dapat berupa kegiatan imajinatif atau sintesis pemikiran yang hasilnya bukan hanya perangkuman. Kreativitas mencakup pembentukan pola baru dari gabungan informasi yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya, kreativitas harus mempunyai maksud atau tujuan yang ditentukan, bukan fantasi semata, walaupun bukan merupakan hasil yang sempurna dan lengkap, dan hasilnya pun dapat berbentuk produk seni, kesusastraan, produk ilmiah, atau bersifat prosedural dan metodologis.

Jadi, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kreativitas menurut acuan dari Munandar[6] adalah kemampuan yang mencerminkan kelancaran (fluency), keluwesan (fleksibilitas), keaslian dalam berpikir (orisinalitas) dan memperinci (mengelaborasi), serta menilai (mengevaluasi) suatu gagasan, menurut Soemarjan kreatif yang dapat dilihat [5] ada dua yaitu :

- 1) Memiliki sifat mandiri. Ia atau individu merasa bahwa Ia tidak terikat oleh nilai-nilai dan norma-norma umum yang berlaku pada bidang keahliannya.
- 2) Memiliki sistem nilai dan sistem apresiasi hidup sendiri. Ia memiliki sistem nilai maupun sistem apresiasi sendiri yang mungkin tidak sama dengan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat ramai, dengan kata lain, kreativitas merupakan sifat pribadi individu yang tercermin dari kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru.

Berpikir kreatif harus memenuhi tiga syarat menurut MacKinnon [3] :

- 1) Kreativitas melibatkan respon atau gagasan yang baru, tetapi kebaruan saja tidak cukup, sebagai contoh Anda dapat mengatasi kepadatan penduduk dikota dengan rumah-rumah di bawah tanah, ini baru tetapi sukar dilaksanakan.
- 2) Dapat memecahkan persoalan secara realistis.

- 3) Merupakan usaha untuk mempertahankan insigh yang orisinal, menilai dan mengembangkan sebaik mungkin.

Ada beberapa faktor yang secara umum yang mempengaruhi kreatifitas menurut Coleman dan Hammen [3] yaitu :

- 1) Kemampuan kognitif.  
Termasuk disini kecerdasan diatas rata-rata, kemampuan melahirkan gagasan baru, gagasan yang berlainan dan fleksibilitas kognitif.
- 2) Sikap yang terbuka  
Orang kreatif mempersiapkan dirinya menerima stimuli internal dan eksternal, ia mamiliki minat yang beragam dan luas.
- 3) Sikap yang bebas, otonom, dan percaya pada diri sendiri  
Orang kreatif tidak senang digiring atau diatur cara berpikirnya, mereka ingin menampilkan dirinya semampu dan semaunya, mereka tidak terlalu terikat pada konvensi-konvensi sosial.

kreativitas menurut Munandar[7] adalah kemampuan yang mencerminkan kelancaran (fluency), keluwesan (fleksibilitas), keaslian dalam berpikir (orisinalitas) dan memperinci (mengelaborasi), serta menilai (mengevaluasi) suatu gagasan. Seperti yang dikemukakan oleh Guilford yang pendapatnya dikutip oleh Munandar[7] yaitu :

- 1) Keterampilan Berpikir Lancar (fluency)  
Misalnya mengajukan banyak pertanyaan, menjawab dengan sejumlah jawaban jika ada pertanyaan, mempunyai banyak gagasan mengenai suatu masalah, dapat memikirkan lebih dari satu jawaban, lancar mengungkapkan gagasan-gagasannya, bekerja lebih cepat daripada anak-anak lain dan dapat dengan cepat melihat kesalahan atau kekurangan pada suatu objek situasi.
- 2) Keterampilan berpikir luwes (fleksibilitas)

Misalnya memberikan aneka ragam penggunaan yang tidak lazim digunakan terhadap suatu obyek, memberikan macam-macam penafsiran (interpretasi) terhadap suatu gambar, cerita atau masalah dan menerapkan suatu konsep dengan cara yang berbeda-beda, memberi pertimbangan terhadap dituasi yang berbeda dari yang diberikan oleh orang lain, dalam membahas atau mendiskusikan suatu situasi selalu mempunyai suatu posisi yang berbeda atau bertentangan dengan mayoritas kelompok, jika diberikan suatu masalah biasanya memikirkan macam-macam cara yang berbeda-beda untuk menyelesaikannya, menggolongkan hal-hal menurut pembagian (kategori) yang berbeda-beda, mampu mengubah arah berpikir yang spontan.

3) Kemampuan berpikir yang orisinal (orisinalitas)

Misalnya memikirkan masalah-masalah atau hal-hal yang tidak pernah terpikirkan oleh orang lain, mempertanyakan cara-cara yang lama dan berusaha memikirkan cara-cara yang baru, memilih a-simetri dalam menggambar atau membuat desain, memiliki cara berpikir yang lain daripada yang lain, mencari pendekatan yang baru dari yang stereotip, setelah mendengar atau membaca gagasan-gagasan baru bekerja untuk menemukan penyelesaian yang baru, lebih senang mensintesis daripada menganalisa situasi.

4) Keterampilan memperinci (elaborasi)

Misalnya dapat mencari arti yang lebih mendalam terhadap jawaban-jawaban atau pemecahan masalah dengan melakukan langkah-langkah yang terperinci, mengembangkan atau memperkaya gagasan orang lain, mencoba atau menguji detil-detil untuk melihat arah yang akan ditempuh, mempunyai rasa keindahan yang kuat sehingga tidak puas dengan penampilan yang kosong atau sederhana,

menambahkan garis-garis, warna-warna, dan detil-detil (bagian-bagian) terhadap gambarnya sendiri atau terhadap gambar orang lain.

5) Keterampilan menilai (evaluasi)

Misalnya dapat memberi pertimbangan atas dasar sudut pandangnya sendiri, menentukan pendapat sendiri mengenai suatu hal, menganalisis masalah atau penyelesaian secara kritis dengan selalu menanyakan “mengapa”, mempunyai alasan (rasional) yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mencapai suatu keputusan, merancang suatu rencana kerja dari gagasan-gagasan yang tercetus, pada waktu tertentu tidak menghasilkan gagasan-gagasan tetapi menjadi peneliti atau menjadi penilai yang kritis, menentukan pendapat dan bertahan terhadapnya.

Menurut Munandar [7] mengapa kreativitas penting dipupuk dan dikembangkan :

1) Karena dengan berkreasi orang dapat mewujudkan dirinya, dan perwujudan diri termasuk salah satu kebutuhan pokok dalam hidup manusia. Seorang ahli , Maslow [7] yang menyelidiki sistem kebutuhan manusia menekankan bahwa kreativitas merupakan manifestasi dari individu yang berfungsi sepenuhnya dalam perwujudan dirinya. Orang yang sehat mental, yang bebas dari hambatan-hambatan, dapat mewujudkan dirinya sepenuhnya. Hal ini berarti ia berhasil mengembangkan dan menggunakan semua bakat dan kemampuannya dan dengan demikian memperkaya hidupnya.

2) Kreativitas atau berpikir kreatif, sebagai kemampuan untuk melihat bermacam-macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian dalam pendidikan formal [7]. Di sekolah yang terutama dilatih adalah pengetahuan, ingatan, dan

kemampuan berpikir logis, atau penalaran, yaitu kemampuan menemukan satu jawaban yang paling tepat terhadap masalah yang diberikan berdasarkan informasi yang tersedia, sehingga pemikiran kreatif perlu dilatih, karena membuat anak lancar dan luwes (fleksibel) dalam berpikir, mampu melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang dan mampu melahirkan banyak gagasan.

- 3) Bersibuk diri secara kreatif tidak hanya bermanfaat tetapi juga memberikan kepuasan kepada individu. Ini tampak sekali jika kita mengamati anak-anak yang sedang asyik bermain dengan balok-balok kayu atau dengan bahan-bahan permainan konstruktif lainnya. Mereka tidak mau diganggu seolah-olah tidak bosan setiap kali membuat kombinasi baru dari balok-baloknya. Demikian pula hal ini berlaku pada orang dewasa, dalam penelitian Biondi pada tahun 1972 [7] kepada responden ditanyakan : apakah yang mendorong mereka sehingga tanpa pamrih memberikan begitu banyak waktu dan tenaga serta sering juga mengorbankan kehidupan yang mewah agar menciptakan sesuatu ? dan kebanyakan dari mereka menjawab : karena hal itu memberikan kepuasan pribadi yang tak terhingga.
- 4) Kreativitaslah yang memungkinkan manusia meningkatkan kualitas hidupnya. Dalam era pembangunan ini tak dapat dipungkiri bahwa kesejahteraan dan kejayaan masyarakat dan negara kita bergantung pada sumbangan kreatif, berupa ide-ide baru, penemuan-penemuan baru, dan teknologi baru dari anggota masyarakatnya. Untuk mencapai hal itu, perlulah sikap dan perilaku kreatif dipupuk sejak dini, agar anak didik kelak tidak hanya menjadi konsumen pengetahuan, tetapi mampu menghasilkan pengetahuan baru, tidak hanya menjadi pencari kerja, tetapi

mampu menciptakan lapangan pekerjaan baru (wirausaha).

### **Prestasi Kerja**

Pada dasarnya setiap orang mempunyai keinginan untuk berprestasi, karena ini merupakan tabiat manusia. Sejak lahir manusia dianugerahkan perasaan dan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerjanya, ingin berprestasi, ingin dihormati, ingin bahagia, ingin dipercaya, dan lain sebagainya. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, manusia diberikan motivasi yang berwujud pada adanya kekuatan-kekuatan, baik kekuatan fisik maupun psikis. Pencapaian prestasi akan sangat bergantung pada motivasi atau keinginan individu untuk mencapainya, disamping kemampuan dan ketrampilan (skill) bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kombinasi antara kemauan yang ditunjang oleh kemampuan dan pengalaman. Setiap pimpinan akan selalu berharap bahwa dalam bekerja bawahannya mempunyai kinerja yang memuaskan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan. Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi tergantung pada kinerja para karyawannya, berikut pendapat para ahli mengenai kinerja. Sedangkan Nawawi [8] kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/ perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Dalam kamus Bahasa Indonesia dikatakan bahwa : suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang

dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja. Simanjuntak[9] Sedangkan penilaian suatu kinerja atau prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang di gunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan Handoko[10], dimana pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan tidak berarti hanya dilihat dan dinilai dari hasil fisiknya saja, namun meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, prakarsa, kesopanan, dan adab serta lain lain terutama yang terkait dengan tingkatan pekerjaan yang diemban oleh pegawai yang bersangkutan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu pedoman dalam bidang manajemen personalia di harapkan mampu menunjukkan prestasi kerja pegawainya secara individual, rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai itu sendiri maupun bagi kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Prestasi kerja menurut Hasibuan[11] adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja menurut Brian Clegg adalah mengevaluasi yang sekarang dan lalu atas seorang karyawan untuk dibandingkan dengan standar prestasi orang tersebut [18].

Menurut Stoner dan Freeman[12] prestasi kerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dari orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut. Prestasi kerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil, oleh karena itu prestasi kerja yang baik dalam bentuk individu maupun dalam bentuk organisasi harus terus dievaluasi untuk mendapatkan keberhasilan.

Menurut Henderson[13], dimensi pekerjaan dapat mengambil satu atau lebih dari tiga bentuk, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Wirawan [13] Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Hasil Kerja

Adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang buruh pabrik sepatu adalah berapa pasang yang dihasilkan dalam masa penilaian dibagi dengan jumlah hari dalam masa penilaian. Kualitasnya adalah seberapa baik sepatu yang dihasilkan atau apakah sepatu-sepatu itu memenuhi standar kualitas produksi atau tidak.

b. Perilaku Kerja

Adalah perilaku yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, maupun cara berjalan tentara dalam upacara. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan perilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasinya. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi.

c. Sifat Pribadi Yang ada Hubungannya Dengan Pekerjaan

Adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu, misalkan para pramugari di suatu airlines diharuskan bertubuh ramping dan berambut pendek, oleh karena itu kerampingan tubuh dan rambut pendek merupakan suatu indikator kerja.



Berdasarkan pendapat diatas, maka pengertian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah "Hasil kerja, Perilaku Kerja, dan Sifat Pribadi Kerja seorang Karyawan dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasinya sesuai dengan kemampuan yang ada padanya."

### **Penelitian terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Sukati[14] dengan judul "Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru pada SDN Kemayoran Gugus III Kemayoran."didapat hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru, terdapat pula hubungan yang positif antara kecerdasan emosional guru dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing-masing guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Hyronimus Aloysius Taneh[15] yang berjudul "Analisis hubungan pelatihan dan motivasi dengan prestasi kerja awak kapal PT Pelayanan Tempuran Emas Jakarta tahun 2006 didapat hasil yang positif antara pelatihan maupun kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja. Dimana motivasi merupakan salah satu faktor dari kecerdasan emosional.

Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Widayarni[16] menganalisis pengaruh antara budaya organisasi (birokrasi, inovatif, suportif) terhadap kepuasan kerja auditor/pegawai Inspektorat dan pengaruh antara budaya organisasi (birokrasi, inovatif, suportif) terhadap kreativitas Auditor/pegawai Inspektorat. Penentuan sampel dilakukan dengan metode sensus, populasi sejumlah 46 orang. Adapun data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden dengan

menggunakan alat kuesioner. Pengujian hipotesis digunakan metode statistik analisis regresi linier berganda dan regresi sederhana dengan memakai tingkat kepercayaan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya birokrasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dan kreativitas auditor/pegawai inspektorat. Sedangkan budaya inovasi dan budaya suportif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan kreativitas auditor/pegawai inspektorat.

### **Hipotesis**

Sesuai dengan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan diatas maka terdapat tiga hipotesis yang berkenaan dengan penelitian ini :

- a. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja pada bagian Produksi PT. Muler Pasific Labelindo  
Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja pada bagian Produksi PT. Muler Pasific Labelindo
- b. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kreativitas terhadap Prestasi Kerja pada bagian Produksi PT. Muler Pasific Labelindo  
Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kreativitas terhadap Prestasi Kerja pada bagian Produksi PT. Muler Pasific Labelindo
- c. Ho : Diduga tidak ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kreativitas secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pada bagian Produksi PT. Muler Pasific Labelindo  
Ha : Diduga ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kreativitas secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pada bagian Produksi PT. Muler Pasific Labelindo

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Langkah dalam menguji validitas adalah dengan melihat nilai koefisien korelasi dengan menggunakan teknik product moment. Dengan bantuan program

komputer SPSS, di dapat hasil pengolahan data pada uji validitas sebagai berikut. Dari hasil ujicoba Skala Kecerdasan Emosional terhadap 21 orang responden tersebut, ternyata dari 48 butir pernyataan, ada 27 butir yang sah dan 21 butir yang gugur, dengan perolehan nilai validitas item antara 0,394 - 0,737 dengan  $p < 0,05$ .

**Tabel 1. Butir item sah dan gugur**

NO	FAKTOR	BUTIR ITEM		TOTAL ITEM		TOTAL
		SAHIH	GUGUR	SAHIH	GUGUR	
1	Kemampuan mengenali emosi diri	13,25,38	1,2,14,26,37	3	5	8
2	Mengelola emosi	5,27,28,29,41	3,4,15,16,17,39,40	5	7	12
3	Memotivasi diri sendiri	6,7,18,19,20,21,30,31,45	8,9,32,33,42,43,44	9	7	16
4	Mengenali emosi orang lain	10,22,23,34,35,47	11,46	6	2	8
5	Membina hubungan	12,24,36,48	-	4	-	4
TOTAL				27	21	48

Variabel Kreativitas menggunakan alat tes yang sudah baku (kreativitas) dengan menggunakan Tes Kreativitas Verbal (TKV). Untuk variabel terikat peneliti menggunakan data yang berasal dari Bag. HRD PT.Muler Pasific Labelindo

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel Coefficientsa dua kolom terakhir Model Collinearity Statistics, Nilai VIF untuk variabel Kreativitas dan Kecerdasan Emosional 1,063, sedangkan Tolerance-nya 0,941. Karena nilai VIF

dari kedua variabel tidak ada yang lebih kecil dari 1 dan lebih besar dari 10 atau, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas.

**Tabel 2. Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kreativitas1	,941	1,063
Kecerdasan emosional	,941	1,063

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Heteroskedistas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,592	1,803		,328	,747
Kreativitas1	-,002	,018	-,021	-,088	,930
Kecerdasan EmosionalANL	,005	,015	,076	,312	,759

Dependent Variable: residual<sub>a</sub>

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai sig.  $X_1$  dan  $X_2$  semuanya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak

terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam

model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas, sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar **kolmogorov-smirnov** di bawah ini.

**Tabel 4. Normalitas Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kreativitas I	,116	21	,200*	,970	21	,728
Kecerdasan EmosionalANL	,104	21	,200*	,978	21	,890
Prestasi Kerja	,178	21	,082	,938	21	,197

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Kriteria sebuah (data) residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai sig.  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  semuanya lebih besar dari 0,05. Output hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Kreativitas sebesar 0,200, Kecerdasan Emosional sebesar 0,200, Prestasi Kerja sebesar 0,082. Dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linierity kurang dari 0,05.

**Tabel 5. Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity**

Variabel	Metode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecerdasan Emosional * Prestasi kerja	Linearity	44,369	4	2,958	3,944	.097
Kreativitas * Prestasi kerja	Linearity	15,078	12	1,256	1,702	.245

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software IBM SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa Hasil Analisis Deviation from Linierity diperoleh F sebesar 3,944 dengan sig. 0,097 untuk kecerdasan emosional dan 1,702 dengan sig. 0,245 untuk Kreativitas, karena nilai sig. Kedua variabel lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa garis regresi linier.

### Analisis regresi Linier Berganda

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,788, artinya adanya hubungan yang kuat

dan searah antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,621 atau 62,1%, yang artinya kontribusi variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kreativitas ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan produksi PT.Muler Pasific Labelindo adalah sebesar 62,1%, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model atau tidak diteliti.

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,335	3,640		2,839	,011
	Kreativitas1	,178	,035	,754	5,038	,000
	Kecerdasan EmosionalANL	,023	,031	,110	,734	,473

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Persamaan regresi dari hasil analisis yang telah dilakukan sebagai berikut :

$$Y = 10.335 + 0,178 X_2 + 0,023 X_1$$

- a. Konstanta sebesar 10.335 menyatakan bahwa jika tidak ada kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan Kreativitas ( $X_2$ ) maka prestasi kerja sebesar 10.335.  
b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,023 menyatakan bahwa setiap penambahan

1 poin kecerdasan emosional akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,023.

- c. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,178 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin kreatifitas akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,178.

### Uji Statistik F

**Tabel 7. Koefisien Korelasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,578	1,04500	1,687

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan EmosionalANL, Kreativitas1

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Tabel 10. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,153	2	16,076	14,722	,000 <sup>b</sup>
	Residual	19,657	18	1,092		
	Total	51,810	20			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan EmosionalANL, Kreativitas1

Hasil analisis menunjukkan F hitung sebesar 14,722 dan diperoleh nilai sign. = 0,000. Karena Probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi prestasi kerja, atau bisa juga dikatakan kecerdasan emosional dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil analisis R (koefisien korelasi) diperoleh nilai sebesar 0,788 menunjukkan variabel bebas mempunyai hubungan yang kuat dan searah terhadap prestasi kerja karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo, hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukati [14] yang berjudul Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru pada SDN Kemayoran Gugus III Kemayoran. Penelitian yang dilakukan oleh Hyronimus Aloysius Taneh yang berjudul Analisis hubungan pelatihan dan motivasi dengan prestasi kerja awak kapal PT Pelayanan Tempuran Emas Jakarta, Dimana motivasi merupakan salah satu faktor dari kecerdasan emosional, juga penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Widyarini [16]

menganalisis pengaruh antara budaya organisasi (birokrasi, inovatif, suportif) terhadap kepuasan kerja auditor/pegawai Inspektorat dan pengaruh antara budaya organisasi (birokrasi, inovatif, suportif) terhadap kreativitas Auditor/pegawai Inspektorat, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya birokrasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dan kreativitas

## Uji t

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 6. untuk pengujian hubungan pengaruh masing-masing variabel secara parsial didapatkan hasil sebagai berikut :

### 1) Variabel Kecerdasan Emosional

Nilai t hitung pada variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dengan  $sign = 0,473$ . Dengan menggunakan derajat keyakinan 95% ( $\alpha=5\%$ ), maka secara parsial variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo.

### 2) Variabel Kreativitas

Nilai t hitung pada variabel kreativitas ( $X_2$ ) dengan  $sig.=0,000$ . Dengan menggunakan derajat keyakinan 95% ( $\alpha=5\%$ ), maka secara parsial variabel kreativitas ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo.

Dari hasil uji statistik t ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak semua variabel bebas signifikan pada  $\alpha=5\%$ , artinya hanya variabel kreativitas yang secara parsial terbukti berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo.

## Pembahasan

Berdasarkan analisis model dan pembuktian yang telah dilakukan melalui uji regresi bahwa variabel bebas yang

terdiri dari kecerdasan emosional dan kreativitas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat : Prestasi kerja (Y) karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo pada tingkat kepercayaan 5% dapat diterima. Dimana dari hasil uji anova atau F tes, didapat F hitung adalah 14,722 dan diperoleh nilai  $sign. = 0,000$ . Karena Probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi prestasi kerja, atau bisa juga dikatakan kecerdasan emosional dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil analisis R (koefisien korelasi) diperoleh nilai sebesar 0,788 menunjukkan variabel bebas mempunyai hubungan yang kuat dan searah terhadap prestasi kerja karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo. Tetapi secara parsial tidak semua variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat, hanya variabel kreativitas yang berpengaruh terhadap variabel terikat, hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Widayari [16] yang menganalisis pengaruh antara budaya organisasi (birokrasi, inovatif, suportif) terhadap kepuasan kerja auditor/pegawai Inspektorat dan pengaruh antara budaya organisasi (birokrasi, inovatif, suportif) terhadap kreativitas Auditor/pegawai Inspektorat, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya birokrasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dan kreativitas.

Dari sumbangan efektif yang dapat dilihat dari hasil penelitian ini terdapat 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang memang tidak diteliti oleh penulis, tetapi untuk dapat meningkatkan  $R^2$  atau faktor apa saja yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja karyawan produksi selain faktor kecerdasan emosional maupun faktor kreativitas, menurut Tb. Sjafrri Mangkuprawira dalam webside (<http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/>) mengatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan atau *ability*, motivasi atau *motivation* dan

kesempatan atau *opportunity*. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Sehubungan dengan itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor;

- a. Harapan mengenai imbalan;
- b. Dorongan;
- c. Kemampuan;
- d. kebutuhan dan sifat;
- e. Persepsi terhadap tugas;
- f. Imbalan internal dan eksternal;
- g. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan

tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yakni:

- a. kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan,
- b. status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut untuk puas;
- c. kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya;
- d. kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil penelitian maupun pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut yaitu:

- a. Hasil uji statistika t atau secara parsial di dapat bahwa tidak semua variabel bebas signifikan pada  $\alpha = 5\%$ , variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) tidak terbukti berpengaruh nyata pada prestasi kerja karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo, hal ini diasumsikan oleh penulis bahwa keterampilan-keterampilan yang terdapat pada kecerdasan emosional berfokus pada unsur-unsur kemampuan antarpribadi, pembentuk daya tarik, keberhasilan sosial, bahkan kharisma.

- Mereka adalah pemimpin-pemimpin alamiah, mampu menyuarkan perasaan kolektif serta merumuskannya sebagai panduan bagi kelompoknya, yang pada intinya terdapat hubungan timbal balik, hubungan timbal balik inilah yang tidak bisa diberikan oleh mesin secara emosional, sehingga apapun suasana hati seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap suatu kegiatan yang monoton seperti halnya sebagai operator mesin industri.
- b. Hasil uji statistika t atau secara parsial di dapat bahwa tidak semua variabel bebas signifikan pada  $\alpha = 5\%$ , hanya variabel kreativitas ( $X_2$ ) yang terbukti berpengaruh nyata pada prestasi kerja karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo, hal ini dapat dikatakan bahwa para karyawan PT Muler Pacific Labelindo terbiasa memecahkan masalah-masalah produksi sehari-hari yang timbul dari operasional baik mesin produksi maupun elektrik secara kreatif, agar target produksi yang dibebankan kepada mereka dapat tercapai dari sisi waktu, kualitas maupun kuantitas produksi yang akan berefek terhadap peningkatan penghasilan mereka.
  - c. Dari hasil uji anova atau F tes, didapat F hitung adalah 14,722 dan diperoleh nilai sign. = 0,000. Karena Probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi prestasi kerja, atau bisa juga dikatakan kecerdasan emosional dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja, hasil perhitungan regresi di dapat hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,621 atau 62,1%, yang artinya kontribusi variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kreativitas ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan produksi PT.Muler Pasific Labelindo adalah sebesar 62,1%, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model atau tidak diteliti.

## Saran

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan produksi PT.Muler Pasific Labelindo adalah Kreativitas. Menindaklanjuti dari hasil tersebut penelitian tersebut, PT.muler Pasific Labelindo dalam melakukan recruitmen, khususnya tenaga produksi hendaknya memperhatikan masalah kreativitas si calon tenaga kerja. Hal ini tentu saja diharapkan agar setiap karyawan produksi nantinya mampu meningkatkan prestasi kerjanya, dalam hal ini juga dapat meningkatkan produksi dengan menyelesaikan masalah-masalah produksi secara kreatif dan memberikan kebebasan dalam berfikir secepatnya yang tentu saja tidak membahayakan mesin-mesin produksi maupun tenaga kerja lainnya.
- b. Variabel yang mempunyai nilai koefisien regresi maupun koefisien determinasinya paling rendah adalah variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), hal ini mengindikasikan bahwa karyawan produksi dalam melakukan tugas-tugasnya tidak terlalu dipengaruhi oleh keadaan emosinya, dari sisi positif keadaan seperti ini menurut penulis adalah suatu hal yang cukup baik, jadi para karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo dapat dikatakan penuh dedikasi dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Disini peran seorang pemimpin dari tingkatan yang paling bawah sampai pada tingkatan yang paling atas diharapkan dapat atau mampu menjaga suasana dan lingkungan kerja yang kondusif kepada masing-masing interpersonal untuk meminimalisasikan konflik pribadi maupun kelompok.
- c. Pada akhirnya, diperlukan penelitian lanjutan tentang prestasi kerja ini, mengingat masih banyak terdapat kendala dalam penelitian ini,

diantaranya variabel penelitian yang masih terbatas pada kecerdasan emosional dan kreativitas saja, tetapi masih banyak variabel penelitian lainnya seperti Harapan mengenai imbalan, Dorongan, Kemampuan, kebutuhan dan sifat Persepsi terhadap tugas, Imbalan internal dan eksternal, Persepsi terhadap tingkat imbalan, kepuasan kerja, aktualisasi diri, senioritas dan lain-lain, serta keterbatasan waktu penelitian serta jumlah sampel. Diharapkan untuk penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel yang lebih variatif dengan jumlah sampel yang lebih luas lagi.

#### Daftar Pustaka

- [1.] Goleman, Daniel. 1996. *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- [2.] Hurlock, E.B. 1979. *Development Psychology*. NY, Mc Graw Hill Book Company.
- [3.] Rakhmat, Jalaluddin. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- [4.] Umar, Nasaruddin. 1999. *Kecerdasan spiritual Kisah Nabi Khidir dan Musa*. Gatra No 38 : Jakarta.
- [5.] Herawati, Cecilia. 1991. Kreativitas. *Jurnal Anima*. Vol. VI no 23.
- [6.] Munandar, S.C Utami. 1992. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.
- [7.] Munandar, S.C Utami. 1999. *Kreativitas dan Keberbakatan, Strategi mewujudkan potensi kreatif dan bakat*. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.
- [8.] Hadari, Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.
- [9.] Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- [10.] Handoko, HT. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- [11.] Hasibuan. SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- [12.] Stoner & Freeman. 1996. *Manajemen*. Prentihallindo : Jakarta.
- [13.] Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta.
- [14.] Sukati. 2008. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru pada SDN Kemayoran Gugus III Kemayoran, Jakarta. *Tesis*. Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.
- [15.] Taneh, Hyronimus Aloysius. 2006. Analisa Hubungan pelatihan dan motivasi dengan prestasi Kerja Awak Kapal PT. Pelayaran Tempuran Emas, Jakarta. *Tesis*. Sekolah Tinggi Manajemen Transpot Trisakti.
- [16.] Widyarini, Dyah. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kreativitas



Auditor/Pegawai Inspektorat  
Kabupaten Banjarnegara,  
Semarang. *Tesis.* Universitas  
Diponegoro.

Fakultas Psikologi Universitas  
Padjajaran.

[17.] Widjaya, Hanna. 1997. Ilmu  
Pernyataan. Bandung. Tesis. UPT

[18.] Clegg, Brian. 2001. *Instant  
Motivation.* Erlangga : Jakarta.