

Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kolektor Koperasi Mori Sama Gowa

The Influence Of Emotional Intelligence And Organizational Commitment To The Performance Of Mori Sama Gowa Cooperative Cooperation

Joko Purwanto¹, Rostini², Syahri Bulan³

Magister Manajemen, Universitas Indonesia Timur

¹(jokopurwanto@gmail.com), ²(rostinihasanuddin@gmail.com), ³(Syahribulan@gmail.com)

Abstrak

Latar belakang berdirinya koperasi Simpan Pinjam adalah untuk memotivasi lapisan masyarakat agar menumbuhkan perekonomian melalui koperasi, maka dari itu dengan terbentuknya koperasi Simpan Pinjam ini dapat berperan dan berdaya guna bagi kehidupan anggota dan masyarakat pada umumnya. Tujuan penelitian 1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja kolektor koperasi di Kabupaten Gowa, 2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja kolektor koperasi di Kabupaten Gowa, 3) Apakah ada pengaruh signifikan kecerdasan emosi, komitmen organisasi terhadap kinerja kolektor koperasi di Kabupaten Gowa, 4) Untuk mengetahui sejauh mana faktor paling mempengaruhi kecerdasan emosi, komitmen organisasi terhadap kinerja kolektor koperasi di kabupaten Gowa. Penelitian Ini menggunakan metode kuantitatif, subjek penelitian ini sebanyak 30 orang kolektor, teknik pengambilan sampel secara purposive sampling data yang diperoleh dengan cara membagi kuesioner hasil yang diperoleh dari hipotesis antara X1 (Kecerdasan Emosi) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Nilai R squarenya 0,000 dengan kaidah yang digunakan $P \leq 0,05$. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosi. Hasil yang diperoleh dari hipotesis antara X2 (Komitmen Organisasi) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Nilai R squarenya 0,000 dengan kaidah yang digunakan $P \leq 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan nilai F hitung sebesar 11.650 dengan F tabel sebesar 3.39 dan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$ maka H_0 dan H_3 diterima. Maka dapat di simpulkan terdapat pengaruh kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi mori sama Gowa.

Kata Kunci: Kecerdasan emosi, Komitmen dan Kinerja Kolektor

Abstract

The background of the establishment of savings and loans cooperatives is to motivate the layers of society to grow the economy through cooperatives, with the formation of savings and loans cooperatives can play a role and be effective for the lives of members and the community in general. Research objectives 1) To find out the significant influence between emotional intelligence on the performance of cooperative collectors in Gowa Regency, 2) To find out the significant effect of organizational commitment on the performance of cooperative collectors in Gowa Regency, 3) Is there a significant effect of emotional intelligence, organizational commitment to cooperative collector performance in Gowa Regency, 4) To find out to what extent the factors that most influence emotional intelligence, organizational commitment to the performance of cooperative collectors in Gowa district. This study uses a quantitative method, the subject of this study as many as 30 people collectors, sampling techniques by sampling data obtained by dividing the questionnaire results obtained from the hypothesis between X1 (Emotional Intelligence) on employe performance (Y) with a R value of 0,000 with the squared R value 0,000 the rule used is $P \leq 0.05$. The results of his research have the influence of the emotional intelligence variable. The results obtained from the hypothesis between X2 (organizational commitment) on employee performance (Y) with a R value of 0,000 with the rule used $P \leq 0.05$. Based on the results of tests conducted with a calculated F value of 11,650 with an F table of 3.39 and a significant level of $0.001 < 0.05$ then H_0 and H_3 are accepted. Then it can be concluded that there is an influence of emotional intelligence and organizational commitment on the performance of employees of the cooperative mori and Gowa.

Keywords: Emotional intelligence, Collector Commitment and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal tidak hanya mengandalkan kecerdasan intelektual tetapi juga mengandalkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan emosional sangat penting bagi keberhasilan setiap SDM karena kecerdasan emosi yang dimiliki setiap orang akan memberikan keseimbangan dalam menyelesaikan masalah dan proses pengambilan keputusan. Kecerdasan emosi berperan penting untuk pengambilan sikap terhadap masalah yang dihadapi perusahaan bahkan karyawan. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang dalam menerima, menilai, mengelola dan mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Timbulnya rasa saling pengertian antara karyawan dengan karyawan, pimpinan dan karyawan merupakan faktor penentu keharmonisan dan sifat kekeluargaan diantara ruang lingkup perusahaan. Emosi bukan hanya amarah melainkan juga rasa bahagia, sedih, menangis, senang, berduka dan rasa cinta. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi emosi setiap orang yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap yang bersifat individu dipengaruhi kelompok bahkan sebaliknya. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi individu merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang. Faktor internal akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasi keadaan emosi agar termanifestasi ke dalam perilaku secara efektif (Goelman, 2007). Selain faktor eksternal dan internal ada juga terdapat faktor pendidikan. Faktor pendidikan merupakan sebagai salah satu saran belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenal dengan berbagai emosi dan bagaimana mengelola melalui pendidikan.

Emosi dapat dikelompokkan pada kesedihan, amarah takut, gembira,

kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel dan malu. Dorongan emosi dapat disalurkan dengan benar dan tepat ada diri sendiri maupun terdapat sosialnya. (Baharuddin, 2007). Kecerdasan emosi sangat berhubungan dengan berbagai hal yaitu perilaku moral, cara berfikir yang realistis, pemecahan masalah, interaksi sosial, emosi diri dan keberhasilan baik, secara akademik maupun pekerjaan. (Ekman, 2007). Selain faktor eksternal dan internal ada juga terdapat faktor pendidikan. Faktor pendidikan merupakan sebagai salah satu saran belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenal dengan berbagai emosi dan bagaimana mengelola melalui pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Mori Sama Gowa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Lokasi penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam Mori Sama Gowa di jalan Benteng Somba Opu RT 01, RW 01 No 25 Kabupaten Gowa. Waktu penelitian adalah 22 Maret – 22 Agustus 2018. Populasi adalah seluruh pegawai di lingkungan koperasi tersebut sebanyak 90 orang karena koperasi yang memiliki Badan Hukum Koperasi ini memiliki 3 (tiga) kantor yang memiliki karyawan disetiap kantor sebanyak 30 orang. maka pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan anggota sampel penelitian. Pengumpulan Data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dari responden dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis, yang tiap variabelnya dibuatkan kuesioner.
2. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data dengan mengajukan berbagai macam pertanyaan secara lisan kepada responden.

Teknik analisis data sebagai berikut :

1. Uji Validitas, Menurut Azwar (2003) “Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya yang memiliki $r \geq 0.30$ untuk standar validitas”.
2. Uji Reliabilitas, Menurut Sugiono (2015) “Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang”. Reliabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajek, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.
 - a. $0,80 < r_{11} \leq 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
 - b. $0,60 < r_{11} \leq 0,80$ reliabilitas tinggi
 - c. $0,40 < r_{11} \leq 0,60$ reliabilitas sedang
 - d. $0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah.
 - e. $-1,00 \leq r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah (tidak reliable)
3. Uji Normalitas, normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal, dengan kategori yang ditentukan $p \geq 0.05$.
4. Uji Regresi berganda, analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen

dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$. Teknik penyajian data dapat dilakukan dengan cara yaitu membuat tabel atau daftar dan grafik atau diagram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa analisis statistik dengan berhubungan data penelitian (meliputi variabel penelitian, uji normalitas dan asumsi klasik). Hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengelolaan data.

1. Variabel kinerja kolektor (Y)

Variabel kinerja kolektor terdapat 30 item pernyataan yang dimana jawaban setiap pernyataan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sistem penilaian yang digunakan terdapat dua pernyataan yang mendukung (*favorable*) dengan nilai akumulatif 4, 3,2,1 dan variabel yang tidak mendukung (*unfavorable*) sistem penilaian dilakukan secara terbalik dari *favorable* yaitu, 1,2,3,4. Reability merupakan kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta kenyataan hidup tadi diukur dan diamati berkali-kali dalam waktu yang berbeda. Alat dan cara mengukurnya sama penting dalam waktu bersamaan. Dalam penelitian ini nilai *cronbach alpha* yang di dapatkan yakni 0,789 dengan total item 30 dengan kategori reliabilitas tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 . Tabel Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Kategori	Status
0,795	0.80	Reabiliti Tinggi

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Adapun kaidah variabel yang di gunakan $r \geq 0.30$,

dari total item 30 dan banyaknya subjek 30. Item yang valid dari 30 item adalah 16 item, sedangkan validasi yang kurang sebanyak 14 item yang gugur. Nilai validasi yang tinggi dari variabel kinerja bernilai 0,768 sedangkan nilai terendah - 0,378.

Tabel 2. Tabel Validitas

ITEM	Corrected Item-Total Correlation	Kaidah	Status
VAR00001	,768	0.30	Valid
VAR00005	,630	0.30	Valid
VAR00007	,530	0.30	Valid
VAR00009	,457	0.30	Valid
VAR00013	,630	0.30	Valid
VAR00014	,450	0.30	Valid
VAR00015	,768	0.30	Valid
VAR00018	,768	0.30	Valid
VAR00019	,504	0.30	Valid
VAR00021	,768	0.30	Valid
VAR00022	,677	0.30	Valid
VAR00023	,768	0.30	Valid
VAR00024	,518	0.30	Valid
VAR00025	,777	0.30	Valid
VAR00027	,368	0.30	Valid
VAR00028	,768	0.30	Valid

2. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Variabel kinerja kolektor terdapat 30 item pernyataan yang mana jawaban setiap pernyataan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). System skoring yang digunakan terdapa dua pernyataan yang mendukung (*favorable*) dengan penilaian akumulatif 4,3,2,1, dan variabel yang tidak mendukung (*unfavorable*) memiliki sistem penilaian terbalik dari

favorable yaitu 1,2,3,4.

Reliabilitas merupakan kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta kenyataan hidup tadi diukur dan diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukurnya sama penting dalam waktu bersamaan. Dalam penelitian ini nilai *cronbach alpha* yang di dapatkan adalah 0,886 dengan total item 30 dengan kategori reliabilitas tinggi. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini ;

Tabel 3 . Statistik Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Kategori	Status
0,868	0.80	Reabiliti Tinggi

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang

digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Adapun kaidah variabel yang di gunakan $r \geq 0.30$,

dari total item 30 dan banyaknya subjek 30. Item yang valid adalah 16 item dari total 30 item sedangkan validasi yang kurang sebanyak 24 item yang gugur. Nilai Tabel 4. Validitas Komitmen

validasi yang tinggi dari variabel kinerja bernilai 0,867 sedangkan nilai terendah yakni -0,005.

ITEM	Corrected Item-Total Correlation	Kaidah	Status
VAR00002	,307	0.30	Valid
VAR00004	,541	0.30	Valid
VAR00005	,582	0.30	Valid
VAR00007	,582	0.30	Valid
VAR00009	,466	0.30	Valid
VAR00010	,372	0.30	Valid
VAR00012	,321	0.30	Valid
VAR00013	,582	0.30	Valid
VAR00014	,372	0.30	Valid
VAR00015	,867	0.30	Valid
VAR00018	,867	0.30	Valid
VAR00019	,441	0.30	Valid
VAR00020	,403	0.30	Valid
VAR00021	,867	0.30	Valid
VAR00022	,788	0.30	Valid
VAR00023	,867	0.30	Valid
VAR00025	,867	0.30	Valid
VAR00028	,867	0.30	Valid
VAR00029	,867	0.30	Valid
VAR00030	,466	0.30	Valid

2. Variabel Kecerdasan Emosi (X1)

Variabel kinerja kolektor terdapat 30 item pernyataan yang mana jawaban setiap pernyataan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sistem penilaian yang di gunakan terdapat 2 (dua) pernyataan yang mendukung (*favorable*) dengan nilai akumulatif yakni 4,3,2,1, dan variabel yang tidak mendukung (*unfavorable*) memiliki sistem penilaian terbalik dari *favorable*

yaitu 1,2,3,4. Reliabilitas merupakan kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta kenyataan hidup tadi diukur dan diamati berkali – kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukurnya sama penting dalam waktu bersamaan. Dalam penelitian ini nilai *cronbach alpha* yang di dapatkan adalah 0,787 dengan total item 30 dengan kategori reliabilitas tinggi. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini ;

Tabel 5. Statistik Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Kategori	Status
0,787	0.80	Reabiliti Tinggi

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam

suatu mengukur apa yang diukur. Adapun kaidah variabel yang di gunakan $r \geq 0.30$, dari total item 30 dan banyaknya subjek 30. Item yang valid sebanyak 16 item dari total 30 item, sedangkan validasi yang kurang sebanyak 24 item yang gugur. Nilai

validasi yang tinggi dari variabel kinerja bernilai 0,867 sedang nilai terendah - 0,005.
Tabel 6. Validitas Kinerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kaidah	Status
VAR00001	,768	0,30	valid
VAR00005	,630	0,30	valid
VAR00007	,530	0,30	valid
VAR00009	,457	0,30	valid
VAR00013	,630	0,30	valid
VAR00014	,450	0,30	valid
VAR00015	,768	0,30	valid
VAR00018	,768	0,30	valid
VAR00019	,504	0,30	valid
VAR00021	,768	0,30	valid
VAR00022	,677	0,30	valid
VAR00023	,768	0,30	valid
VAR00024	,518	0,30	valid
VAR00025	,777	0,30	valid
VAR00027	,368	0,30	valid
VAR00028	,768	0,30	valid

3. Hubungan Variabel Kecerdasan Emosi (X1) dengan Kinerja (Y)
a. Normalitas
Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal Tabel 7. Normalitas

Variabel	Nilai Normalitas	Kategori	Status
Kecerdasan Emosi	0,523	P>0.05	Normal
Kinerja	0,760	P>0.05	Normal

b. Homogenitas
Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Dengan kaidah Tabel 8. *Test of Homogeneity of Variances*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,898	8	11	,382

c. Linieritas
Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. ($P \leq 0,05$). Hasil yang didapatkan pada penelitian ini memperoleh hasil linearitas sebesar $0,000 \leq 0,05$. Ini dibuktikan pada tabel di bawah ini ;

Tabel 9. Linearitas

Nilai Normalitas	Kategori	Status
0,000	P<0,05	Lineritas

d. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hasil yang diperoleh dari hipotesis

antara X1 (kecerdasan emosi) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Nilai R squarenya 0,000 dengan kaidah yang digunakan $P \leq 0,05$. Maka dengan hasil hipotesisnya terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosi terhadap kinerja kolektor di koperasi Mori Sama Gowa. Ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 9. Hipotesis variabel kecerdasan emosi (X1) terhadap kinerja (Y)

Nilai Normalitas	Kategori	Status
0,000	P<0,05	Ada pengaruh

4. Hubungan Variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y)

a) Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal

Tabel 10. Normalitas X2 terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Nilai Normalitas	Kategori	Status
Komitmen	1,035	P>0,05	Normal
Kinerja	0,760	P>0,05	Normal

a) Homogenitas

Uji homogenitas yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah Uji Homogenitas Variansi dan Uji Bartlett. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat

kaidah yang digunakan pada normalitas $P \geq 0,005$. Nilai normalitas pada variabel komitmen organisasi 0,235, sedangkan nilai normalitas pada variabel kinerja 0,610 di kategorikan normal. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini ;

Tabel 11. *Test of Homogeneity of Variances The Performance*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,382	7	11	,783

b. Lineritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel

homogen atau tidak. Dengan kaidah yang digunakan sebesar $P \geq 0,005$ dengan nilai homogenitas sebesar 0,783 (Homogen). Hasil olah data dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. ($P \leq 0,05$). Hasil yang didapatkan pada penelitian ini memperoleh hasil lineritas sebesar $0,000 \leq 0,05$. Ini dibuktikan pada tabel di bawah ini ; Tabel 12. Hipotesis variabel Komitmen (X2) terhadap kinerja (Y)

Nilai Normalitas	Kategori	Status
0,000	P<0,05	Linier

a) Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga

karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Hipotesis variabel komitmen (X2) terhadap kinerja (Y)

Nilai Normalitas	Kategori	Status
0.000	P<0.05	Ada pengaruh

2. Uji simultan

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-

sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Hasil penelitian dini mendapatkan nilai corbach Alpha sebagai berikut :

Pernyataan	Corbach Alpha	Kriteria	Ket
X1 (Kecerdasan Emosi)	0,787	0,6	Sangat Reliable
X2 (Komitmen Organisasi)	0,886	0,6	Sangat Reliable
Y (Kinerja)	0,795	0,6	Sangat Reliable

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel diatas dengan nilai F hitung sebesar 11.650 dengan F tabel sebesar 3.39 dan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$ maka H_0 dan H_3 di terima. Maka dapat di simpulkan terdapat pengaruh kecerdasan emosi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi mori sama Gowa.

memberi perhatian yang lebih kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik dan kelancaran operasional tetap terjamin. Oleh karena itu hendaknya pimpinan dan karyawan dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga kepuasan kerja ndapat tercipta. Variabel motivasi kerja hendaknya ditingkatkan dengan prioritas perbaikan pada indikator perhatian pada kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Mori Sama Gowa, kemudian terdapat juga pengaruh variabel komitmen berorganisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di koperasi Mori Sama Gowa. berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel diatas dengan nilai F hitung sebesar 11.650 dengan F tabel sebesar 3.39 dan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$ maka H_0 dan H_3 di terima maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan koperasi mori sama Gowa. Saran: Bagi organisasi hendaknya

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Manager Koperasi “Koperasi Mori Sama Gowa” beserta segenap karyawan yang memiliki peran yang cukup besar dalam membantu peneliti dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar dan selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Ucapan terima kasih peneliti juga ucapkan kepada pihak Universitas Indonesia Timur (UIT) yang telah menyediakan sarana dan prasarana dalam terlaksananya dan selesainya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2013. **Metodologi Penelitian Manajemen**. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Nurul. 2014. **Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC. Kediri**. Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan.
- Baharuddin, 2007. **Psikologi Pendidikan Refleksi Teoritis terhadap Fenomen**. Yogyakarta Ar-Ruzz Media. D. Marimba, Ahmad Depdiknas.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ekman, Paul. 2007. **Psikologi Pendidikan**. Yogyakarta: Ar Ruzz Media. Surabaya
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. **Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani**. Bandung: Mizan.
- Hastutik, Eni Widya. 2015. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kosoema Nanda Putra Klaten)**, Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan.
- Goelman, Daniel 2007. **Kecerdasan Emosional**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hendriawan. 2014. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahteradi Kabupaten Konatewe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.**: Skripsi tidak diterbitkan.
- Kenna dan Beech. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi Khoir, Dhany Hamiddan. 2012. Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pendidikan Dasar Kemdikbud. Jakarta.