

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINGS SURYA
CABANG SEMARAPURA**

**Rita Hirthindy Maya, I Wayan Mendra, I Gst Ngr Bagus Gunadi, I Wayan
Cipta, I Dewa Made Adnyana**

Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRACT

Employees are the company's assets that determine success in achieving its objectives. In obtaining a good performance of the company should provide Emotional Quotient and Confidence that serves to enhance the employee performance. The research was conducted on employees of PT Wings Surya Semarapura Branch. The phenomenon that occurs is the resulting performance of the employee has been unable to meet the specified performance targets management of PT Wings Surya Semarapura Branch. The method used in this study is qualitative and quantitative methods. The unit of analysis in this study is a combined workforce of about 39 employees. The test statistic used is regression analysis, correlation, hypothesis testing. The results of the analysis explain that Emotional Quotient and Confidence simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. And based on t test results, Emotional Quotient and Confidence variables have a positive and significant influence on employee performance of PT Wings Surya Semarapura Branch.

Keyword: *Emotional Quotient, Confidence, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk itu salah satu faktor agar tercapainya tujuan perusahaan bisa tercapai diantaranya dengan perhatian terhadap kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Steiner (1997) menyatakan bahwa kecerdasan emosional atau yang lebih dikenal dengan *Emotional*

Quotient (EQ) adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi.

Menurut (Thursan, 2002:6), rasa percaya diri adalah suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya.

Menurut Robbins (2006:56) kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu dalam pekerjaan.

Hasil observasi awal yang dilakukan di PT Wings Surya Cabang Semarapura dilihat dari daftar penjualan pada area kerja

Cabang Semarang, menunjukkan bahwa pencapaian penjualan belum mencapai hasil yang maksimal. Karyawan dikatakan memiliki nilai penjualan yang baik apabila sudah melakukan penjualan di atas 80% dari nilai target yang dibagikan oleh manajemen. Keadaan ini menunjukkan masih banyak tenaga pemasar yang belum memenuhi bahkan mendekati target tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang". Peneliti memfokuskan penelitian pada kecerdasan emosional dan kepercayaan diri yang akan mempengaruhi prestasi pencapaian penjualan tenaga pemasaran pada PT Wings Surya cabang Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wings Surya Cabang Semarang?
2. Apakah kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wings Surya Cabang Semarang?
3. Manakah yang lebih dominan antara kecerdasan emosional atau kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan di PT Wings Surya Cabang Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wings Surya Cabang Semarang.
2. Untuk mengetahui apakah kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wings Surya Cabang Semarang.
3. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wings Surya Cabang Semarang.

2. KERANGKA TEORITIS

2.1 Kecerdasan Emosional

Goleman dalam Wahyuningsih (2004:27) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotional and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Menurut Goleman dalam Sukmadinata (2005) pengembangan kecerdasan emosional, orang-orang sukses selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi juga memiliki stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, mampu mengendalikan stress, tidak mudah putus asa, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain.

2.2 Kepercayaan Diri

Menurut (Thursan, 2002:6) rasa percaya diri adalah suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya.

Menurut Santrock (2003:338) kepercayaan diri adalah keyakinan akan kekuatan, keterampilan, dan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Kepercayaan tersebut timbul karena adanya pengakuan dari seseorang yang menganggap dirinya sebagai manusia. Kepercayaan diri juga timbul karena adanya pengakuan atas kelebihan-kelebihan yang dimiliki sehingga seseorang tersebut mampu mencapai tujuan dalam hidupnya..

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri adalah kepercayaan terhadap diri sendiri yang dimiliki setiap orang dalam kehidupan serta bagaimana orang tersebut memandang dirinya secara utuh dengan mengacu pada konsep dirinya.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2006:56), yaitu Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu dalam pekerjaan.

Sedangkan Rivai, (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Adapun menurut Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pelaksanaan usaha secara kualitas baik fisik maupun non fisik yang diperoleh berdasarkan motivasi dan kemampuan dan dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Maryana (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang”. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah variabel bebas (X) menggunakan variabel kecerdasan emosional. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti hanya satu (1) yaitu kecerdasan emosional. Di dalam penelitian tersebut ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dengan koefisien parsial sebesar 48,2%.

Fitri (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Bank Pasar Surakarta”. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah variabel bebas (X1) menggunakan variabel kepercayaan diri. Di dalam penelitian tersebut ada pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan diri dan kinerja karyawan dengan koefisien parsial sebesar 56,7%.

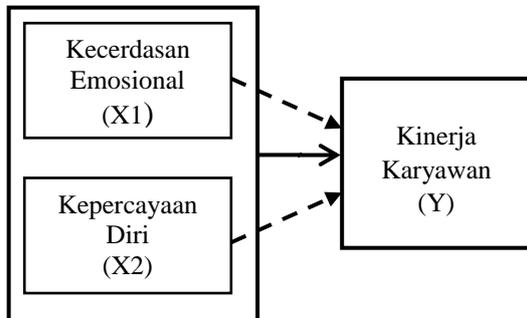
3. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Untuk menjelaskan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dengan skema

sederhana yang tersaji dalam Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

----- = hubungan parsial
 _____ = hubungan simultan

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang.
2. Ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang.
3. Ada pengaruh positif kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang.

4. METODELOGI PENELITIAN

4.1 Definisi Operasional Variabel

4.1.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain. Adapun indikator yang dipakai untuk mengukur

kecerdasan emosional karyawan PT Wings Surya Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Mengenali emosi diri
- b. Mengelola emosi
- c. Memotivasi diri sendiri
- d. Mengenali emosi orang lain
- e. Membina hubungan.

4.1.2 Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri dapat diartikan sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri yang dimiliki setiap orang dalam kehidupan serta bagaimana orang tersebut memandang dirinya secara utuh dengan mengacu pada konsep dirinya. Adapun indikator yang dipakai untuk mengukur kepercayaan diri karyawan PT Wings Surya Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Percaya akan kemampuan diri sendiri
- b. Tidak terdorong untuk menunjukkan sikap konformis
- c. Berani menerima dan menghadapi penolakan
- d. Mempunyai pengendalian emosional yang baik
- e. Mempunyai cara pandang positif terhadap diri sendiri
- f. Memiliki harapan yang realistis.

4.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari pelaksanaan usaha secara kualitas baik fisik maupun non fisik yang diperoleh berdasarkan motivasi dan kemampuan dan dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan PT Wings Surya Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas diri
- b. Kuantitas kerja
- c. Hubungan kerja

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wings Surya Cabang Semarang adalah sebanyak 156 orang. Penentuan responden mengacu pada pendapat Djarwanto dan Pengestu Subagyo (2005:170) yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam Supranto (2002:69) metode seperti ini disebut metode sensus. Jika populasi lebih besar dari 100 dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen, atau lebih. Karena dalam penelitian ini jumlah karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang berjumlah 156 orang, jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 25%. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang.

4.3 Teknik Analisis Data

Data yang telah ditabulasi diuji terlebih dahulu melalui Uji Instrumen Penelitian dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik inferensial.

Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas dipergunakan setelah instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat (Y) dipergunakan analisis regresi berganda. Untuk mengetahui derajat hubungan analisis korelasi berganda. Juga dipergunakan analisis determinasi untuk mengetahui variasi hubungan dalam persentase antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dan tidak kalah pentingnya juga dipergunakan uji hipotesis dengan uji F dan uji t.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Uji Validitas Instrumen

(Sugiyono, 2010) tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen dengan Korelasi *Product Moment*

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	R Product Moment (r-tabel)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)				
X1.1	0,693	0,000	0,320	Valid
X1.2	0,623	0,000	0,320	Valid
X1.3	0,627	0,000	0,320	Valid
X1.4	0,654	0,000	0,320	Valid
X1.5	0,476	0,002	0,320	Valid
Kepercayaan Diri (X2)				
X2.1	0,337	0,036	0,320	Valid
X2.2	0,338	0,035	0,320	Valid
X2.3	0,516	0,001	0,320	Valid

X2.4	0,342	0,033	0,320	Valid
X2.5	0,699	0,000	0,320	Valid
X2.6	0,383	0,016	0,320	Valid
X2.7	0,621	0,000	0,320	Valid
X2.8	0,443	0,005	0,320	Valid
X2.9	0,408	0,010	0,320	Valid
X2.10	0,611	0,000	0,320	Valid
X2.11	0,500	0,001	0,320	Valid
X2.12	0,457	0,003	0,320	Valid
X2.13	0,752	0,000	0,320	Valid
X2.14	0,526	0,001	0,320	Valid
X2.15	0,576	0,000	0,320	Valid
X2.16	0,880	0,015	0,320	Valid
X2.17	0,566	0,000	0,320	Valid
X2.18	0,404	0,011	0,320	Valid
Kinerja (Y)				
Y1	0,467	0,003	0,320	Valid
Y2	0,477	0,002	0,320	Valid
Y3	0,710	0,000	0,320	Valid
Y4	0,579	0,000	0,320	Valid
Y5	0,630	0,000	0,320	Valid
Y6	0,543	0,000	0,320	Valid
Y7	0,529	0,001	0,320	Valid
Y8	0,480	0,002	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Nilai hasil hitung pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai lebih besar dari nilai r -tabel = 0,320. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel kecerdasan emosional (X1), kepercayaan diri (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid. Selanjutnya instrumen-instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

5.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya dengan menggunakan nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60 maka konstruk variabel dapat dikatakan baik. (Sugiyono, 2010). Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dengan AlphaCronbach

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kecerdasan Emosional	5	0,739	0,60	Reliabel
Kepercayaan Diri	18	0,727	0,60	Reliabel
Kinerja	8	0,727	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan pengujian reabilitas dengan menggunakan nilai *alpha cronbach* diperoleh angka lebih besar dari 0,60 maka konstruk variabel dapat dikatakan reliabel.

5.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi

normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan melakukan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,853 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti residual data berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60193116
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.853

Sumber: Data diolah, 2017

5.1.4 Uji Multikolinieritas

Metode untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Pada tabel di bawah ini

disajikan hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF kurang dari angka 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1 menggunakan program SPSS. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil SPSS Koefisien VIF (*Variance Influence Factor*)

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kecerdasan Emosional	0,568	1,760
Kepercayaan Diri	0,568	1,760

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,568 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,760 sehingga tidak ada variabel bebas yang nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada

multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

5.1.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Hasil uji heterokedastisitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.736	1.795		-.410	.684
X1	.046	.108	.093	.426	.673
X2	.016	.032	.107	.491	.627

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai sig bernilai lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi dari Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan.

5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 6

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.544	2.937		1.547	.131
X1	.434	.177	.296	2.456	.019
X2	.266	.052	.613	5.083	.000
R= 0,838 sig F = 0,000					
R Square = 0,702					

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,544 + 0,434 X_1 + 0,266 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, dengan peningkatan Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dari Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang.

5.1.6 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan secara simultan antara Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 6, hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,838. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012:224) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,838 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi sangat kuat. Hubungan sangat kuat dapat dilihat dari adanya hubungan searah, artinya

apabila Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Dan sebaliknya apabila Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun pula.

5.1.7 Analisis Determinasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri secara simultan terhadap Kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Berdasarkan Tabel 6, hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien determinasi (R Square) adalah 0,702. Ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja karyawan adalah 70,2% sedangkan sisanya 29,8% ditentukan oleh variabel lain di luar Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.1.8 Uji F (F-test)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri secara simultan mempunyai

pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 6, hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa dengan uji statistik Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan "Ada pengaruh positif kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang" dapat diterima.

5.1.9 Uji t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diriterhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Berdasarkan Tabel 6 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Signifikansi t untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa secara statistik, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang" dapat diterima.
- b. Signifikansi t untuk Variabel Kepercayaan Diri sebesar 0,000 lebih dari kecil 0,05. Ini berarti bahwa secara statistik, Kepercayaan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Ada

pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang" dapat diterima.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang, dan secara parsial Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diriberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang. Hal ini berarti Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Dirimampu meningkatkan Kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kecerdasan Emosional dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Saya menganggap kegagalan adalah kesuksesan yang tertunda". Maka sebaiknya pimpinan memberikan pemikiran dan arahan kepada karyawan agar menjadikan kegagalan bukan suatu kegagalan, sebaiknya menjadi penyemangat agar lebih baik dalam bekerja. Sehingga tidak menjadi faktor yang akan menurunkan Kinerja dalam perusahaan.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kepercayaan Diri dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Saat berbicara anggota tubuh saya terutama tangan terlalu aktif bergerak". Maka sebaiknya pimpinan memberikan arahan kepada karyawan agar lebih percaya diri dan menunjukkan bahasa tubuh (*body language*) dalam menyampaikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga antara karyawan lebih mudah dan lebih efektif dalam berkomunikasi. Dengan hal tersebut diterapkan, maka kepercayaan diri karyawan akan meningkat dan dapat pula meningkatkan Kinerja dalam perusahaan.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Saya memiliki prakarsa dalam mengambil keputusan". Maka sebaiknya pimpinan lebih menegaskan kepada karyawan untuk lebih kreatif berpikir dalam suatu pengambilan keputusan. Dengan lebih kreatif berpikir maka karyawan akan memiliki prakarsa sendiri dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan. Efektivitas dan Efisiensi kerja akan tercipta dan secara langsung Kinerja perusahaan akan meningkat..

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto, 2004 *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Yogyakarta, penerbit Liberty.
- Fitri (2007) Skripsi "Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Bank Pasar Surakarta"
- Ginanjari, Ary, 2009 *ESQ Power*. Edisi pertama. Jakarta, Arga Publisng
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi STIE Satya Darma.
- Handoko, T Hani, 2003 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada
- Handolo, T Hani. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, penerbit Liberty.
- Hasibunan, Malayu S.P 2001. *Manajemen Dasar dan Pengertian Masalah*. Edisi revisi. Jakarta, penerbit Bumi Aksara
- Hasibunan, Malayu S.P 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Jakarta, penerbit Bumi Aksara
- Hasibunan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Jakarta, penerbit Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta, penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, Penerbit, BP Universitas Diponegoro.
- Manullag, M. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta, Penerbit Ghalia Indonesia
- Maryana (2012) Skripsi "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan"

- Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang"*
- Martoyo, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, penerbit BPF
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, penerbit Mandar Maju
- Malthis, Robert L dan John H, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Buku 1 Salemba Empat, penerbit Djambatan.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, cetakan ketujuh, penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Mulia. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta, edisi ketiga, penerbit Djambata.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia
- Nasution, Mulia. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta, aplikasi dalam perusahaan. Edisi ketiga, penerbit Djambatan
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta, cetakan kedua, penerbit UGM
- Riduwan. 2002. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung, penerbit Alfabeta
- Santoso. 2002. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, penerbit Mandar Maju.
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.