

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD TOKO KARTIKA**

**Kiki Suryani Oktavia<sup>1</sup>, Ni Nyoman Suryani.<sup>2</sup>, I Nyoman Mustika<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasarawati Denpasar

E-mail : [kikioktavia188@gmail.com](mailto:kikioktavia188@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Human Resources are aspects related to employee performance. Performance is important for the entire organization because performance will determine the effectiveness of the organization. Performance is also important because performance is considered a measure of a manager's success in managing the organization and its human resources. This study aims to determine the effect of emotional intelligence on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the effect of self-confidence on employee performance at UD Toko Kartika. The sample in this study were all employees totaling 35 people. Data analysis using multiple linear regression analysis techniques to answer the problem formulation with the help of the SPSS program. The results of testing the hypothesis show that the variables: 1) Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance 3) Self-confidence has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Emotional Intelligence, Work Discipline, Self Confidence and Employee performance.*

### **ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada UD Toko Kartika. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Data analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri dan Kinerja Karyawan**

### **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harap tertentu. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Bangun (dalam Oktaviani dan Darmo, 2017:374) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut.

Seperti halnya dengan Ud toko kartika yang bergerak dibidang perdagangan dan berdiri sejak tahun 2015 yang terletak di Jl. Kutat Lestari No 7 Denpasar. Dengan demikian perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan juga perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk bisa meningkatkan kualitas dan daya bersaing dengan perdagangan

lainnya yang bergerak dibidang yang sama.

Salah satu pendorong kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional Steiner (1997) menyatakan bahwa kecerdasan emosional atau yang lebih di kenal 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. Berdasarkan wawancara penulis kepada 10 orang karyawan Ud Toko Kartika beban kerja yang didapatkan seperti target penjualan yang terlalu tinggi menyebabkan kegelisahan dan depresi. Faktor-faktor kecerdasan emosional bisa muncul dari mana saja, baik dari diri sendiri, lingkungan keluarga, lingkungan non keluarga.

Faktor lain yang penulis teliti yaitu disiplin kerja Hasibuan (2013: 191) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam pelaksanaan kerja. Dalam wawancara terhadap 10 orang karyawan Ud Toko Kartika terjadinya kualitas hasil kerja yang tidak memenuhi standar ketentuan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keluhan konsumen mengenai sikap karyawan yang tidak sejalan dengan prinsip Senyum, Sapa, Salam.

Faktor lain yang penulis teliti yaitu kepercayaan diri, kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan merupakan

salah satu faktor kinerja karyawan. 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. Dalam wawancara terhadap 10 karyawan Ud Toko Kartika kurangnya rasa percaya diri karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan memiliki solusi seperti tetap memberi masukan dan rapat koordinasi atau melakukan *breefeing* sebelum mulai jam kerja terhadap karyawan agar tetap melakukan penjualan yang maksimal terhadap konsumen yang memasuki area toko dengan memberi salam konsumen.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan adanya perbedaan hasil yang kemudian menyebabkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Toko Kartika Denpasar.”**

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1. SDM**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang

dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020).

### **2.2. Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan Emosional Dalam KBBI yang dikutip Nawawi (2006:63), kinerja diartikan sebagai: sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai atas pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya.

### **2.3. Disiplin Kerja**

Definisi disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut (Mangkunegara,2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajement yang bertujuan untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

### **2.4. Kepercayaan Diri**

Ghufron dan Rini (2011 :35), berpendapat kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang, tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri seseorang.

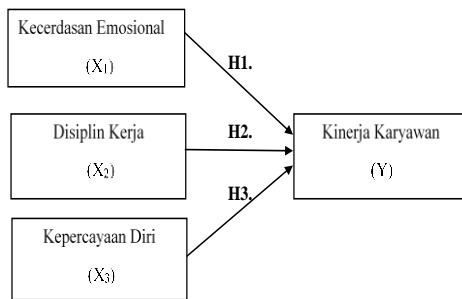
### **2.5. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (dalam Ria, 2015), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Mangkunegara (dalam Ria, 2015) mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai

ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

### III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 3.2  
Model Penelitian  
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin kerja, Dan Kepercayaan Diri  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Toko Kartika Denpasar



Sumber : Hasil model penelitian peneliti (2020)

#### 3.1. Pengaruh kecerdasan emosional (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Safri (dalam Suprihatin, 2019), keterkaitan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kecerdasan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi.

Adapun perkembangan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H-1) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Toko Kartika Denpasar.

#### 3.2. Pengaruh disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Gibson (dalam Tahir, 2020) Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Disiplin kerja masing-masing individu masing-masing karyawan karena perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain sehingga karyawan dapat memberikan motivasi dengan cara yang tepat.

Adapun perkembangan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 2 (H-2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Toko Kartika Denpasar.

#### 3.3. Pengaruh kepercayaan diri (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Robbins (dalam Suhartini, 2019) Kepercayaan diri merupakan kepercayaan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepercayaan diri yaitu: Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

Adapun perkembangan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 3 (H-3) Kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Toko Kartika Denpasar.

#### **IV. METODE PENELITIAN**

##### **4.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UD. Toko Kartika yang beralamat di Jalan Raya Kutat Lestari No 7, Kecamatan Sanur, Kabupaten Denpasar.

##### **4.2. Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan.

##### **4.3. Identifikasi Variabel**

###### 1) Variabel independen (bebas)

Variable bebas dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepercayaan Diri ( $X_3$ ).

###### 2) Variabel dependen (terikat)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

##### **4.4. Definisi Operasional Variabel**

###### 1) Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

Steiner (1997) menyatakan bahwa kecedasan emosional atau yang lebih di kenal 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. Mathis dan

Jackson (2006:378) mengemukakan bahwa kinerja memiliki empat indikator berikut :

- a) Kuantitas,
- b) Kualitas,
- c) Ketepatan waktu,
- d) Kemampuan bekerja sama.

###### 2) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Definisi disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut (Mangkunegara,2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2005),pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a) Tujuan dan kemampuan.
- b) Teladan pimpinan.
- c) Keadilan.
- d) Waskat (pengawasan melekat).
- e) Mengatasi perilaku.
- f) Ketegasan.
- g) Hubungan kemanusiaan.

###### 3) Kepercayaan Diri ( $X_3$ )

Ghufron dan Rini (2011 :35), berpendapat kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang, tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri seseorang. Berdasarkan beberapa literatur, ada beberapa indikator yang terkait dengan persoalan kepercayaan diri, yaitu :

- a) *Self-concept*
- b) *Self-esteem*

c) *Self-efficacy*

4) Kinerja karyawan (Y)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (dalam Cristine, 2016). Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian kerja karyawan Ud Toko Kartika yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Berdasarkan penelitian Mangkunegara (dalam Cristine, 2016) kinerja karyawan dapat diukur dari :

- a) Kualitas kerja,
- b) Kuantitas kerja,
- c) Tanggung jawab,
- d) Disiplin kerja
- e) Prestasi kerja.

#### 4.5. Jenis dan Sumber Data

##### 4.5.1. Jenis Data

1) Data kuantitatif

Alat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

2) Data kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu identitas pegawai, serta pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

##### 4.5.2. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer dari penelitian ini adalah jawaban kuisisioner responden.

2) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah identitas pegawai.

#### 4.6. Populasi dan Sampel

##### 4.6.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ud Toko Kartika yang berjumlah 35 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena karyawan Ud Toko Kartika jumlahnya 35 orang, semuanya dijadikan responden.

##### 4.6.2. Sampel

Dikarenakan jumlah karyawan Ud Toko Kartika berjumlah 35 orang, maka dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus bertemu dengan 35 orang.

#### 4.7. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dapat dikumpulkan teknik-teknik sebagai berikut :

1) Penelitian Lapangan (*field research*)

a) Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden ataupun pihak perusahaan dengan tujuan memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti di lokasi penelitian yaitu pada Ud Toko Kartika.

b) Kuesioner

Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden dengan

mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara berstruktur yang dianggap perlu.

c) Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2018:145).

2) Studi kepustakaan (*library research*)

Peneliti berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkaji literatur-literatur berupa buku-buku, jurnal, makalah, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### 4.8. Teknik Analisis Data

##### 4.8.1. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengukur reabilitas dalam pengolahan data ini digunakan nilai *Cronbach Alpha Reability coefisien* lebih besar dari >0,60. Koefisien keandalan menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data suatu penelitian.

##### 4.8.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016;154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kolmogorv sminorv. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016;103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi

dengan variabel dependen. Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolonieritas Ghozali (dalam Amir, 2020).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varian residual memiliki kesamaan yang sama.

**4.8.3. Analisis Inferensial**

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (multiple random analysis) adalah teknik multivariat yang sering kali digunakan dalam penelitian bisnis, menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan varians dalam variabel terikat. Poin awal dari analisis regresi berganda adalah model konseptual (dan hipotesis dari suatu model tersebut)

yang sudah dibuat oleh peneliti pada tahap sebelumnya dari proses penelitian (Sekaran dan Bougie, 2017:139).

Berdasarkan konsep tersebut, maka analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen dan taksiran perubahan variabel dependen untuk setiap satuan perubahan nilai variabel independen.

2) Analisis Kolerasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel tak terikat dan variabel terikat secara bersamaan.

3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016;95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016;95).

4) Uji Signifikan Parameter Individual ( Uji t )

Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat



pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dengan prosedur sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis masing-masing kelompok:

H<sub>0</sub> = Variabel independen secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H<sub>1</sub> = Variabel independen secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H<sub>0</sub> diterima).

2. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H<sub>0</sub> ditolak).

c) Menentukan tingkat signifikansi yaitu  $\alpha = 0,05$  (5%).

Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan derajat bebas ( $n - k$ ), dimana  $n$  = jumlah pengamatan dan  $k$  = jumlah variabel. Dengan kriteria pengujian :

1. Apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, berarti tidak ada

pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejak tahun 2015 berdirilah toko pertama yang didirikan oleh ibu sang owner yang bernama kartika. UD. Toko Kartika merupakan salah satu perusahaan yang terletak di desa sanur yang bergerak di bidang perdagangan. Perusahaan berdiri mulai tahun 2015 saat ini perusahaan memiliki 35 karyawan. Perusahaan jasa yang mengantungkan kelayakatan hidup dan perkembangan kepada kepercayaan masyarakat, maka pelayanan jasa yang disajikan toko, selalu harus berorientasi kepada kepuasan masyarakat. mutu yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu produk yang ditawarkan kepada masyarakat. Toko Kartika berlokasi di Jl. Kutat Lestari No 7 Sanur Bali. Saat ini, karyawan yang bekerja di Toko Kartika pada masing-masing bagian melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## 5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan.

### 2. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliable, dan penelitian bisa dilanjutkan.

## 5.3. Hasil Analisis Karakteristik Responden

- 1) Dari 35 responden 54,29% (19 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 45,71% (16 orang) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah kebanyakan laki-laki.
- 2) Responden yang berumur dibawah 21 tahun sebanyak 5 orang (14,29%), responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 26 orang (74,29%), responden yang berumur 30-40 tahun sebanyak 4 orang (11,43%), dan responden yang berumur diatas 40 tahun tidak ada. Dilihat dari Tabel 5.4 ternyata responden terbanyak adalah yang berumur 21-30 tahun yaitu sebanyak 26 orang (74,29%) .
- 3) Responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 24 orang (68,57%), responden yang berpendidikan DI/DII/DIII

(Diploma) sebanyak 9 orang (25,71%), responden yang berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 2 orang (5,71%), dan responden yang berpendidikan Strata 2 (S2) tidak ada. Dilihat dari Tabel 5.5 ternyata responden terbanyak adalah yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 24 orang (68,57%).

- 4) Responden yang telah bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 23 orang (65,71%), responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 11 orang (31,43%), dan responden yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 1 orang (2,86%). Dilihat dari Tabel 5.6 ternyata responden terbanyak adalah yang telah bekerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 23 orang (65,71%).

## 5.4. Deskripsi Variabel Penelitian

### 1) Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional(X<sub>1</sub>)

Nilai indikator Ketepatan Waktu (X<sub>1.3</sub>) dengan pernyataan “Karyawan bekerja dengan ketepatan waktu” memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor sebesar 4,77. Hal tersebut menunjukkan karyawan dalam keseharian menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu ditunjukkan oleh pernyataan Ketepatan Waktu (X<sub>1.3</sub>) rata-rata sebesar 4,77.

### 2) Deskripsi Variabel Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>)

Nilai indikator Teladan (X<sub>2.3</sub>) dengan pernyataan “Pimpinan

memiliki teladan dalam menentukan disiplin karyawan” memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor sebesar 4,69. Hal tersebut menunjukkan kurangnya keteladanan yang dimiliki oleh pimpinan dalam menentukan kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan oleh pernyataan Teladanl ( $X_{2.3}$ ) rata-rata sebesar 4,69.

### 3) Deskripsi Variabel Kepercayaan Diri( $X_3$ )

Nilai indikator Kemanjuran ( $X_{3.3}$ ) dengan pernyataan “Karyawan mempunyai keyakinan atas kapasitas dalam menjalankan tugas” memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor sebesar 4,71. Hal tersebut menunjukkan kurang yakinnya karyawan akan kemampuan yang ia miliki dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan yang ditunjukkan oleh Kemanjuran ( $X_{3.3}$ ) rata-rata sebesar 4,71.

### 4) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan( $Y$ )

Nilai indikator Prestasi Kerja ( $Y_5$ ) dengan pernyataan “Merupakan keunggulan atas hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut” memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor sebesar 4,74. Hal tersebut menunjukkan karyawan tidak bersemangat dalam meningkatkan prestasinya dalam bekerja dikarenakan menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan

oleh Prestasi Kerja ( $Y_5$ ) rata-rata sebesar 4,74.

## 5.5. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi telah berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Semua variabel memiliki nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai tolerance > 10% (0.10) sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Semua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 5.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.15  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	KECERDASAN	.103	.269	1.381	.006
	EMOSIONAL				
	DISIPLIN KERJA	.176	.183	1.962	.014
	KEPERCAYAAN DIRI	.875	.394	2.220	.034
	Constant	: 2.874			
	F Statistik	: 38.258			
	Sig. F	: 0.000			
	R	: 0.887			
	R <sup>2</sup>	: 0.787			

Sumber : Lampiran 6 (data diolah)

Dari hasil regresi pada tabel 5.15 diperoleh nilai konstanta (a) dan koefisien regresi ( $b_1$ ), ( $b_2$ ), dan ( $b_3$ ) adalah sebagai berikut :

$$a = 2,874$$

$$b_1 = 0,103$$

$$b_2 = 0,176$$

$$b_3 = 0,875$$

Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,874 + 0,103 X_1 + 0,176 X_2 + 0,875 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

$a = 2,874$  artinya apabila kecerdasan emosional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepercayaan diri ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan atau sama sekali nol kinerja karyawan (Y) sebesar 2,874.

$b_1 = 0,103$  artinya apabila disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepercayaan diri ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap kecerdasan emosional ( $X_1$ ) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,176$  artinya apabila kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kepercayaan diri ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,875$  artinya apabila kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan

peningkatan terhadap kepercayaan diri ( $X_3$ ) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

### 5.7. Analisis Korelasi Berganda

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda berdasarkan atas perhitungan dengan program komputer SPSS *version 24 for windows* pada tabel diperoleh hasil  $R = 0,887$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan.

### 5.8. Analisis Determinasi

Dari Tabel diperoleh nilai R square sebesar 0,787 atau 78,7%. Hal ini berarti sebesar 78,7% kinerja karyawan pada UD Toko Kartika dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kepercayaan diri. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### 5.9. Hasil Uji Parsial (*uji t*)

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepercayaan diri ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

1) Kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,103 dengan  $t\text{-statistic} = 1,381$  dan signifikansi =  $0,006 < 0,05$ . Sehingga

hipotesis-1 (H1) diterima . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional di UD Toko Kartika maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

- 2) Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,176 dengan  $t$ -statistic= 1,962 dan signifikansi=  $0,014 < 0,05$ . Sehingga hipotesis-2 (H2) diterima . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja di UD Toko Kartika maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 3) Kepercayaan diri ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,875 dengan  $t$ -statistic= 2,220 dan signifikansi=  $0,034 < 0,05$ . Sehingga hipotesis-3 (H3) diterima . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan di UD Toko Kartika maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### 5.10. Hasil Uji F

Dari hasil tabel diperoleh hasil F-hitung sebesar 38,258 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha = 5\%$  atau 0,05. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ), disiplin

kerja ( $X_2$ ) dan kepercayaan diri ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di UD Toko Kartika.

### 5.11. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di UD Toko Kartika.

#### 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di UD Toko Kartika.

#### 3) Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepercayaan

diri terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepercayaan diri berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di UD Toko Kartika.

## **VI. PENUTUP**

### **6.1. Simpulan**

- 1) Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan di UD Toko Kartika.
- 2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di UD Toko Kartika.
- 3) Kepercayaan diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kepercayaan diri dapat meningkatkan kinerja karyawan di UD Toko Kartika.

### **6.2. Saran**

- 1) Penilaian responden terhadap kecerdasan emosional terutama pada indikator ketepatan waktu tergolong sangat baik pada UD Toko Kartika. Meskipun demikian, karyawan harus berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Penilaian responden terhadap disiplin kerja terutama pada indikator teladan tergolong sangat baik pada UD Toko Kartika. Meskipun demikian, sebagai atasan harus mampu meningkatkan keteladanannya untuk meningkatkan kedisiplinan bawahannya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Penilaian responden terhadap kepercayaan diri terutama pada indikator kemandirian tergolong sangat baik pada UD Toko Kartika. Meskipun demikian, karyawan harus yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan dan percaya akan kemampuan dan keahlian yang ia miliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Johar. 2017. SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Arisanti, K.D., Santoso, A., & Wahyudi, S. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Fakultas Ekonomi Universitas Kediri.
- Cahya, D. T., Firdaus, M. A., & Tina, R. 2019. *Kecerdasan Emosioanal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Kalonio, G., Mandey, S., Victor, P.K. 2019. *Pengaruh Kualiatas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Mulyasari, I. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Program Study Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis.
- Nurhasayah,S., & Sumardi, R. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Nasional.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wartana, I. M. H., Adi, I. K. Y., & Asih, A. A. K. S. 2019. *Upaya*

*Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan UKM DI KABUPATEN GIANYAR. BALI.*