



**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KCPOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENICPNG  
PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YESICA OLIVIA SAGALA**  
**1725310538**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : YESICA OLIVIA SAGALA  
NPM : 1725310538  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA

MEDAN, JUNI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : YESICA OLIVIA SAGALA  
NPM : 1725310538  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA

MEDAN, JUNI 2019



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

doc seminar proposal  
NS

18  
12



Ace Seminar Proposal  
EMW  
18/12/2018

**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YESICA OLIVIA SAGALA**  
**1725310538**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2018**

acc Sidag meja hias

NS  
Noburadi Jehan, KF. Ma



Acc Sidang

Emi W

**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YESICA OLIVIA SAGALA**  
**1725310538**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

*Fae Jelis Lux*  
*NS*  
*19/8*



*Acc JUD Cusp*  
*19/8/2019*  
*Emi W*

**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YESICA OLIVIA SAGALA**  
**1725310538**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : YESICA OLIVIA SAGALA  
NPM : 1725310538  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2019



(Yesica Olivia Sagala)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yesica Olivia Sagala  
Tempat/Tanggal lahir : Pematangsiantar, 17 Mei 1995  
NPM : 1725310538  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Daliltani Gang Gereja Imanuel, Pematangsiantar

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2019

Yang membuat pernyataan



(Yesica Olivia Sagala)

**TANDA BEBAS PUSTAKA**

No. 2439/Perp/Bp/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan



FM-BF

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Juni 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YESICA OLIVIA SAGALA  
Tempat/Tgl. Lahir : Pematangsiantar / 17 Mei 1995  
Nama Orang Tua : RIHARD SAGALA  
N. P. M : 1725310538  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081310686459  
Alamat : Jl. Dalil Tani Gg Gereja Imanuel



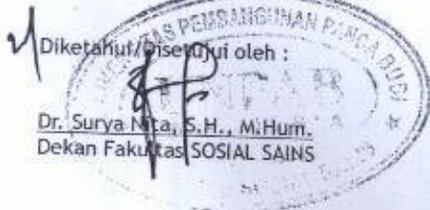
Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **ANALISIS KECERDASAN EMOSIO DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JAYA INDONESIA**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan tr. sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk peng dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatanga pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 650.000	<i>25/05</i> <i>[Signature]</i>
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000	
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp. 2.250.000</b>	
5. UKT. 8-12	Rp. 3.000.000	
	<b>Rp. 5.250.000</b>	

Ukuran Toga :

**M**



Hormat saya  
*[Signature]*  
YESICA OLIVIA SAGALA  
1725310538

**Catatan :**

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : YESICA OLIVIA SAGALA  
 Tempat/Tgl. Lahir : PEMATANG SIANTAR / 17 Mei 1995  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310538  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.21

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA	<input type="checkbox"/>
2.	ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JAYA TEKNIK INDONESIA	<input checked="" type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



Rektor,  
  
 ( H. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 24 November 2018  
 Pemohon,  
  
 ( Yesica Olivia Sagala )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh:  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. A )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( NASHRUDIN SETIAWAN SE, MM )

Tanggal : 23/11/2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA WREGAR, SE., M.SI. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( EMI COAKYUNI SE, M.SI. )



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M  
 Dosen Pembimbing II : EMI WAHYUNI, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : YESICA OLIVIA SAGALA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310538  
 Bidang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SAMA TEKNIK INDONESIA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/5/19	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3/5/19	Bab II Tinjauan Pustaka	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5/5/19	Bab III Populasi Sampel	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8/5/19	Bab IV & V Desain Instrumen	<i>[Signature]</i>	
11/5/19	ace siday nija hjar	<i>[Signature]</i>	

Dopo I

*[Signature]*  
 Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

Medan, 11 Mei 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

*[Signature]*  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.  
 Dosen Pembimbing II : EMI WAHYUNI, S.E., M.Si.  
 Nama Mahasiswa : YESICA OLIVIA SAGALA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310538  
 Bidang Pendidikan : SI (STRATA SATU)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jaya Teknik Indonesia.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/19	Bab 2 Bab 4 - Tambahkan Company Profil dan Struktur organisasi - Sesuaikan warna penelitian - kerangka konseptual	A	
15/19	- Tinjauan pustaka - kerangka konseptual - Bab IV	A	
18/5 (19)	Kesimpulan Saran	A	
2/6/2019	Ace Ghoz Mjn Hijn	A	

12/6/2019  
  
 EMI W

Medan, 11 Mei 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan  
  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Bahawan, S.E., M.M  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wahyuni, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : YESICA OLIVIA SAGALA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310538  
 Bidang Pendidikan : Starta ?  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Jaya Teknik Indonesia

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/2018	Kata Pengantar Daftar Isi Landasan Teori Tata tulis Metode Penelitian	<i>[Signature]</i>	
12/2018	Angket Daftar pustaka	<i>[Signature]</i>	
12/2018	Ace Semmar Proposal	<i>[Signature]</i>	

*[Signature]*  
Emi W

18/12/2018

Medan, 08 Desember 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

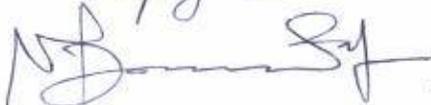


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhuni, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : YESICA OLIVIA SAGALA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310538  
 Bidang Pendidikan : Strata 2  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Kecerdasan Emosional dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada PT Jaya Teknik Indonesia.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/12/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NP	diupdate
8/12/18	Bab II Definisi Operasional Kerangka konseptual	NP	—
10/12/18	Bab III Populasi Sample Angket	NP	—
18/12/18	ace seminar proposal	NP	

Dipij I  
  
 Nashrudin Setiawan, SE, MM

Medan, 08 Desember 2018

Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan.



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

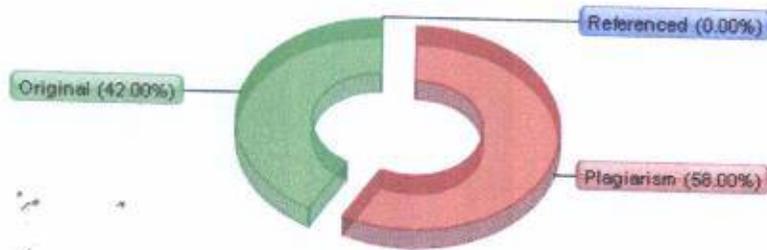
Analyzed document: 21/06/2019 08:35:48

## "YESICA OLIVIA SAGALA\_1725310538\_MANAJEMEN.docx"

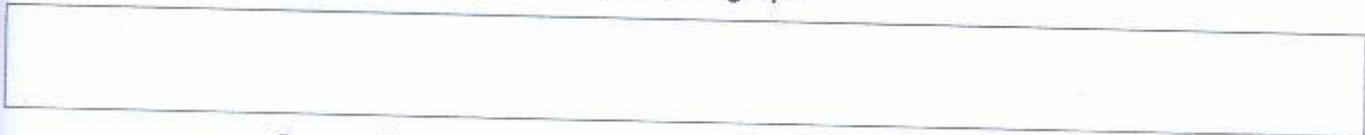
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 82	wrds: 17900	<a href="http://endang_setya.staff.gunadarma.ac.id/Publications/files/1885/jurnal">http://endang_setya.staff.gunadarma.ac.id/Publications/files/1885/jurnal</a>
% 82	wrds: 17844	<a href="https://skripsi-baru.blogspot.com/2014/06/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap.html">https://skripsi-baru.blogspot.com/2014/06/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap.html</a>
% 78	wrds: 13911	<a href="http://www.jurnalbudirindure.com/wp-content/uploads/2019/03/2019.pdf">http://www.jurnalbudirindure.com/wp-content/uploads/2019/03/2019.pdf</a>

[Show other Sources:]

Processed resources details:

210 - Ok / 50 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji determinasi dan uji analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jaya Teknik Indonesia, dan sampel sebanyak 60 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia.

**Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

---

*This study purpose to determine whether emotional intelligence partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Jaya Teknik Indonesia. Does work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance at PT Jaya Teknik Indonesia. Does emotional intelligence affect employee performance through organizational commitment to PT Jaya Teknik Indonesia. Does work discipline affect employee performance through organizational commitment to PT Jaya Teknik Indonesia. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses the classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, determination test and path analysis test. The population in this study were all employees of PT Jaya Teknik Indonesia, and a sample of 60 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that emotional intelligence partially had a positive and significant effect on employee performance at PT Jaya Teknik Indonesia. Does work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance at PT Jaya Teknik Indonesia. Does emotional intelligence affect employee performance through organizational commitment to PT Jaya Teknik Indonesia. Does work discipline affect employee performance through organizational commitment to PT Jaya Teknik Indonesia.*

**Keywords : Emotional Intelligence, Work Discipline, Organizational Commitment and Employee Performance**

## DAFTAR ISI

### Halaman

#### HALAMAN JUDUL

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>

#### **BAB I           PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori.....	10
1. Kecerdasan Emosional.....	10
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	10
b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	11
c. Indikator Kecerdasan Emosional .....	12
2. Disiplin Kerja.....	13
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	14
c. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	15
d. Pelaksanaan Disiplin Kerja .....	18
e. Indikator Disiplin Kerja .....	19
3. Komitmen Organisasi .....	19
a. Pengertian Komitmen Organisasi .....	19
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	20
c. Membangun Komitmen Organisasi .....	21
d. Indikator Komitmen Organisasi.....	22
4. Kinerja Karyawan .....	23
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	23
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
c. Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	25
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	26
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis .....	31

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	31
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
	C. Definisi Operasional Variabel.....	32
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	34
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
	F. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	42
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	42
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Jaya Teknik Indonesia.....	44
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
	4. Deskripsi Variabel Penelitian .....	47
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	67
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	71
	7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	75
	8. Analisis Jalur.....	79
	9. Uji Mediasi.....	82
	B. Pembahasan.....	83
	1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
	2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
	3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening .....	84
	4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening .....	85
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	86
	B. Saran .....	87

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian skripsi. Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Strata-1 Fakultas Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, yang mengangkat masalah **Analisis Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jaya Teknik Indonesia.**

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda R.Sagala dan Ibunda R.Manurung serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Gery Sagala (abang), Ega Sagala (adik), Tiolita Sagala (adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada teman-temanku yang lain Daniel pangaribuan (pacar), terima kasih atas dukungan semangatnya.
9. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Ester Purba, Feby Sibagariang, Novy Barus, Riris Saragih, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juni 2019

Penulis

Yesica Olivia Sagala

1725310538

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk mengambil keputusan dalam strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industry yang semakin ketat dan kompetitif. Khususnya keputusan dibidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga organisasi perusahaan akan tetap eksis dan dapat memenangkan kompetisi. Suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul agar keberadaan sumber daya lain mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa di lihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

PT Jaya Teknik Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Kontraktor Mekanikal & Elektrikal, dengan visi menjadi perusahaan terdepan yang mengintegrasikan Perdagangan, Operasi dan Pemeliharaan Layanan di bidang Mechanical Electrical. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Jaya Teknik Indonesia yaitu kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Goleman (2014:75), “Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan”. Goleman (2014:76) “juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang”. Goleman (2014:80) “mengemukakan tiga kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri (*self awareness*), pengendalian diri (*self management*) dan empati (*social awareness*)”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kecerdasan emosional pada karyawan PT Jaya Teknik Indonesia pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kecerdasan Emosional pada Karyawan PT Jaya Teknik Indonesia**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya adalah pribadi yang percaya diri dalam bekerja.	9	30,00%	21	70,00%	30	100%
2	Saya mampu mengendalikan diri di kondisi apapun pada saat melaksanakan pekerjaan.	6	20,00%	24	80,00%	30	100%
3	Saya mampu menerima dan memahami sudut pandang organisasi.	8	26,67%	22	73,33%	30	100%

Sumber: PT Jaya Teknik Indonesia (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kecerdasan emosional PT Jaya Teknik Indonesia dimana dimensi kesadaran diri (*self awareness*) yaitu karyawan tidak percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi pengendalian diri (*self management*) yaitu karyawan tidak mampu mengendalikan diri di kondisi apapun pada saat melaksanakan pekerjaan. Dimensi empati (*social awareness*) yaitu karyawan tidak mampu menerima dan memahami sudut pandang organisasi.

Pelaksanaan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan karena disiplin dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Menurut Rivai (2013:825) Disiplin adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja dan menjamin terlaksananya operasional perusahaan dengan baik dan lancar”. Menurut Rivai (2013:827), “indikator disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi/instansi dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja pada karyawan PT Jaya Teknik Indonesia pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja pada Karyawan PT Jaya Teknik Indonesia**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.	13	43,34%	17	56,66%	30	100%
2	Saya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang diberikan.	14	46,67%	16	53,33%	30	100%
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai prosedur.	12	40,00%	18	60,00%	30	100%

*Sumber: PT Jaya Teknik Indonesia (2019)*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin kerja PT Jaya Teknik Indonesia dimana dimensi taat terhadap aturan waktu yaitu masih terdapat karyawan datang dengan tidak tepat waktu. Dimensi taat terhadap peraturan organisasi/instansi yaitu terkadang pekerjaan yang dilakukan karyawan

tidak sesuai dengan tugas pokok yang diberikan. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu terkadang pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan prosedur.

Menurut Griffin (2014:17), “komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen kerja diperusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang di inginkan oleh perusahaan tersebut. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal”. Menurut Griffin (2014:23), “indikator komitmen organisasi adalah komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.	10	33,34%	20	66,66%	30	100%
2	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	12	40,00%	18	60,00%	30	100%
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.	11	36,67%	19	63,33%	30	100%

Sumber: PT Jaya Teknik Indonesia (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan komitmen organisasi PT Jaya Teknik Indonesia dimana dimensi komitmen efektif yaitu

karyawan tidak berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Dimensi komitmen berkelanjutan yaitu karyawan tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Dimensi komitmen normatif yaitu karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Analisis Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jaya Teknik Indonesia”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan masih kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan masih kurang mampu mengendalikan diri di kondisi apapun pada saat melaksanakan pekerjaan dan karyawan kurang mampu menerima dan memahami sudut pandang organisasi.
- b. Masih terdapat karyawan datang dengan tidak tepat waktu. Terkadang pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan dan terkadang pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan peraturan.
- c. Karyawan tidak ikut serta dalam kegiatan perusahaan. Karyawan tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan dan

karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Jaya Teknik Indonesia.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia.
- c. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, yaitu:

- a. Bagi perusahaan  
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai analisis kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai analisis kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan analisis kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Susandi (2017), yang berjudul: “pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Jaya Teknik Indonesia.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual,

serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu kecerdasan emosional dan disiplin kerja, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 73 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 60 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Jaya Teknik Indonesia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kecerdasan Emosional**

###### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2014:65), “orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi”. Menurut Goleman (2014:66), Kecerdasan emosi adalah “kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif”.

Hasibuan (2015:25) berpendapat bahwa: “kecerdasan emosi adalah kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati”. Menurut Mangkunegara (2015:34), “Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan”.

## **b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2014:68) bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain”:

### 1) Fisik

Menurut Goleman (2014:68), “Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks). Sebagai bagian yang berada dibagian otak yang mengurus emosi yaitu system limbic, tetapi sesungguhnya antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang. Konteks, bagian ini berupa bagian berlipat-lipat kira-kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak. Konteks berperan penting dalam memahami sesuatu secara mendalam, menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Konteks khusus lobus prefrontal, dapat bertindak sebagai saklar peredam yang memberi arti terhadap situasi emosi sebelum berbuat sesuatu. System limbic, bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh didalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls. Sistem limbic meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada amygdala yang dipandang sebagai pusat pengendalian emosi pada otak”.

## 2) Psikis

Menurut Goleman (2014:69), “Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang yaitu secara fisik dan psikis. Secara fisik terletak di bagian otak yaitu konteks dan sistem limbic, secara psikis meliputi lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga”.

### **c. Indikator Kecerdasan Emosional**

Penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2014:80) “mengemukakan tiga kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu”:

#### 1) Kesadaran diri (*Self awareness*)

Menurut Goleman (2014:80), “Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya. Tercakup didalamnya indikatornya adalah Tahu dan mengerti dengan apa yang diucapkan dan yang dilakukan, Memiliki keasadaran terhadap tanggung jawab yang dimilikinya, Mengenal dan memahami serta menerima diri dengan berbagai bentuk kelebihan dan kekurangan”.

## 2) Pengendalian diri (*Self management*)

Menurut Goleman (2014:81), “Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap katahati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Tercakup indikator didalamnya adalah Mengendalikan emosi, Kewaspadaan, Adaptibilitas”.

## 3) Empati (*social awareness*)

Menurut Goleman (2014:81), “Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe individu. Tercakup indikator didalamnya perhatian, Pengambilan perspektif dan Fantasi”.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Di dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2013:825), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2015:194), “disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Sutrisno (2015:91), “disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu”.

Menurut Rivai (2013:826), “berikut hal yang menjadi tolak ukur disiplin karyawan adalah”:

- 1) Sikap adalah mental dan perilaku karyawan yang bersal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
- 2) Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- 3) Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.

Menurut Rivai (2013 :831), “Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan”.

1) Sanksi disiplin berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya
- b) Pembebasan dari jabatan/pekerjaan yang dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan.
- c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan.
- d) Pemutusan hubungan kerja tidak hormat sebagai karyawan di perusahaan.

2) Sanksi disiplin sedang

- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
- b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c) Penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3) Sanksi disiplin ringan

- a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b) Teguran tertulis
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

**b. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawan. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih

jenis pendisiplinan mana yang dapat di terapkan kepada karyawan. Menurut Rivai (2013:835), “terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu”:

- 1) Disiplin retributive (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **c. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:195) “perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, adalah”:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Menurut Hasibuan (2015:195) “Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan disiplin karyawan akan rendah. Disini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*".

2) Balas jasa

Menurut Hasibuan (2015:196) "Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap perkerjaan semakin baik, maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik pula".

3) Teladan pimpinan

Menurut Hasibuan (2015:196) "Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya".

4) Keadilan

Menurut Hasibuan (2015:197) "Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya,

karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula”.

5) Waskat

Menurut Hasibuan (2015:197) “Waskat (pengawasan ketat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya”.

6) Sanksi hukuman

Menurut Hasibuan (2015:198) “Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan”.

**d. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2015:94). “Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain”:

1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.

- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2013:827), “indikator disiplin kerja adalah”:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

- 2) Taat terhadap peraturan organisasi/instansi

Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

**3. Komitmen Organisasi**

**a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras

sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Mathis (2013:75), menyebutkan bahwa “komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut”:

- 1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.

Griffin (2014:15), “menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja”. Menurut Robbins (2014:140), menyatakan “komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi”.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Griffin (2014:17), “hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu”:

- 1) Karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain).
- 2) Karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja.
- 3) Karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja, Sjabadhyni.

Menurut Robbins (2014:143) yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Identifikasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan yaitu sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan”.

### **c. Membangun Komitmen Organisasi**

Menurut Griffin (2014:20), “ada beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi adalah”:

- 1) *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- 2) *Job security* (keamanan kerja).
- 3) *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- 4) *Employee involvement* (keterlibatan karyawan).

5) *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan).

Menurut Menurut Robbins (2014:145), “mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan dan ada beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi yaitu adalah sebagai berikut”:

- 1) Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif.
- 2) Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

**d. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Griffin (2014:23), “indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut”:

- 1) Komitmen efektif ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
- 2) Komitmen berkelanjutan ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
- 3) Komitmen normatif ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

#### **4. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2015:97) “kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dan kinerja tersebut pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu”.

Robbins (2014 :46), “memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu “kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya”. Sedangkan menurut Mathis (2013 : 151): “kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”.

Mathis (2013:153) “mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa didapat dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji”.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, menurut Mathis (2013:156) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah”:

##### 1) Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.

##### 2) Disiplin Kerja

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3) Kompetensi

Suatu kemampuan (*skill&knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan.

4) Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge +Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

5) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Dessler (2015:106), “umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu”:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa

jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran *asset*, dan lain-lain.

- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

### **c. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Menurut Simamora (2016:41) “tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan.”.

#### d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2013:159) “menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan indikator-indikator yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan adalah sebagai berikut”:

##### 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

##### 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

##### 3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

#### B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Susandi (2017) Universitas Padang	Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera	Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Barat.				
2	Sudewi (2017) Universitas Pringsewu Lampung	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran.	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nadapdap (2017) Universitas Methodist Indonesia	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari.	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Hassan (2016) Universitas Teknologi Malaysia	<i>Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees</i>	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Sarawati (2014) Universitas Tun Hussein Onn Malaysia	<i>The impact of emotional intelligence on organizational commitment through self-esteem of employee in public sector</i>	Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ahmed (2016) Universitas Utara Malaysia	<i>The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance in Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan</i>	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2019

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja**

Menurut Goleman (2014:75), “Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan”. Goleman (2014:76) “juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang”.

#### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Pelaksanaan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan karena disiplin dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Menurut Rivai (2013:825) “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan melihat pada bagaimana kepatuhan karyawan untuk dapat taat dan tertib menjalankan aturan yang ada, menilai pengetahuan akan peraturan yang berlaku, serta kesadaran diri yang dimiliki. Disiplin sendiri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh

karyawan. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja dan menjamin terlaksananya operasional perusahaan dengan baik dan lancar”.

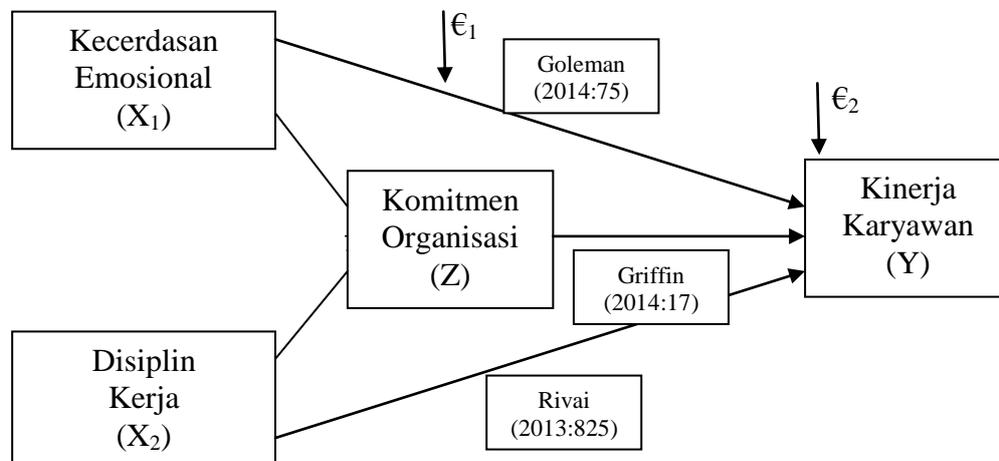
### **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Menurut Griffin (2014:17), “komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal”. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik”.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Menurut Griffin (2014:21), “Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya kinerjanya akan meningkat serta adanya disiplin kerja akan menjamin terlaksananya operasional perusahaan dengan baik dan lancar”

Berdasarkan judul penelitian dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Penulis (2019)

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia.
2. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia.
3. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia.
4. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang memiliki variabel ganda, objek tunggal, dan pola hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT Jaya Teknik Indonesia, Jln Bandara Kualanamu, PS. Enam Kualanamu Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan Juni 2019.

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Maret 2019			April 2019			Mei 2019			Juni 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■	■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu: kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu komitmen organisasi ( $Z$ ), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.  (Goleman, 2014:66)	1. Kesadaran diri ( <i>Self awareness</i> ) 2. Pengendalian diri ( <i>Self management</i> ) 3. Empati ( <i>social awareness</i> )  (Goleman, 2014:80)	1. Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri. 2. Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap katahati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. 3. Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe individu.	Skala likert
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi 3. Taat terhadap aturan perilaku	1. Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi. 2. Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan	Skala likert

	<p>suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p> <p>(Rivai, 2013:825)</p>	<p>dalam pekerjaan</p> <p>(Rivai, 2013:827)</p>	<p>bertingkah laku dalam pekerjaan.</p> <p>3. Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.</p>	
Komitmen Organisasi (Z)	<p>Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.</p> <p>(Griffin, 2014:15)</p>	<p>1. Komitmen efektif</p> <p>2. Komitmen berkelanjutan</p> <p>3. Komitmen normative</p> <p>(Griffin, 2014:23)</p>	<p>1. Kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.</p> <p>2. Kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.</p> <p>3. Kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan</p>	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.</p> <p>(Mathis, 2013:151)</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan waktu</p> <p>(Mathis, 2013:159)</p>	<p>1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.</p> <p>2. Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilahsejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.</p> <p>3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awalyang diinginkan</p>	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

## D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jaya Teknik Indonesia sebanyak 60 karyawan”.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan/responden”.

**Tabel 3.3 Sampel Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah Karyawam
1	Manajer	1
2	Admin	2
3	Shit Leader	3
4	Supervisor Operational	4
5	Supervisor Project	5
6	Operator	45
<b>Total</b>		<b>60</b>

*Sumber : PT Jaya Teknik Indonesia (2019)*

### 3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Jaya Teknik Indonesia.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jaya Teknik Indonesia.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016 : 75), “Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif”.

#### **F. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2016 : 76), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016 : 76), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

“Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Sugiyono, 2016:81)”. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative*

*probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016 : 82), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016 : 83), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada

pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig >  $\alpha$  0,05)

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2016 : 84), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. 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”.

#### 4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

“Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Sudaryono, 2013:392)”. “Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada (Sudaryono, 2013:393)”.

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I    : $Z = P_1X_1 + P_1X_2 + \epsilon_1$ Persamaan II   : $Y = P_3X_1 + P_3X_2 + P_2Z + \epsilon_2$
---

Keterangan:

$X_1$  = Kecerdasan Emosional (*Exogenous Variabel*)

$X_2$  = Disiplin Kerja (*Exogenous Variabel*)

$Z$  = Komitmen Organisasi (*Intervening Variabel*)

$Y$  = Kinerja Karyawan (*Endogenous Variabel*)

$P$  = Jalur Koefisien Regresi

$\epsilon$  = Jumlah varian ( $\epsilon = 1 - R^2$ )

## 5. Uji Mediasi

Untuk melihat apakah komitmen organisasi menjadi variabel yang memediasi antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

$P_3 > P_1 \times P_2$ , artinya komitmen organisasi tidak menjadi variabel yang memediasi antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$P_3 < P_1 \times P_2$ , artinya komitmen organisasi menjadi variabel yang memediasi antara kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $P_3 < P_1 \times P_2$

Uji mediasi menunjukkan apakah kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh langsung (*direct effect*) ke kinerja karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dimana kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT Jaya Teknik Indonesia**

PT Jaya Teknik Indonesia, didirikan dengan Akte Pendirian Nomor 73 tahun 1968 pada tanggal 20 Agustus 1968, akte mana telah dirubah dengan akta nomor: 31 tanggal 27 Agustus 1970, yang dibuat dihadapan Hobropoerwanto, SH, Notaris Jakarta Pusat, akta nama telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman berdasarkan suratnya Nomor: J.A.5/12/9 tanggal 25 Januari 1972, dan di umumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor: 19, tanggal 7 Maret 1972.

Selanjutnya guna menyesuaikan dengan UU Perseroan Nomor 1 tahun 1995, telah diubah dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 6 Juli 1999, Nomor 4046 Tambahan Nomor 54 dengan lingkup usaha:

- 1) Kontraktor Listrik dan Mekanikal.
- 2) Perdagangan Import dan Ekspor.
- 3) Jasa Pemeliharaan dan Perbaikan.

Akta perubahan terakhir berdasarkan akta Nomor: 13, tanggal 11 Mei 2016, yang dibuat di hadapan Anneka Demitri Yufdiano, S.H., M.Kn., Notaris di Kab. Bogor, akta mana telah dilaporkan dan dicatat dalam database Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Suratnya Nomor: AHU-0058878.AH.01.11 TAHUN 2016 Tgl:12 Mei 2016.

Perusahaan ini didirikan oleh:

- 1) PT Pembangunan Ibukota Djakarta Raya (PT Pembangunan Jaya), diwakili oleh Bapak Ir. Ciputra – Direktur Utama.
- 2) PT Perencanaan Djaya, diwakili Bapak Ir. Ismail Sofjan – Presiden Direktur.
- 3) Bapak Ir. Iwa Suwarmo, atas nama pribadi.

b. Visi dan Misi PT Jaya Teknik Indonesia

1) Visi

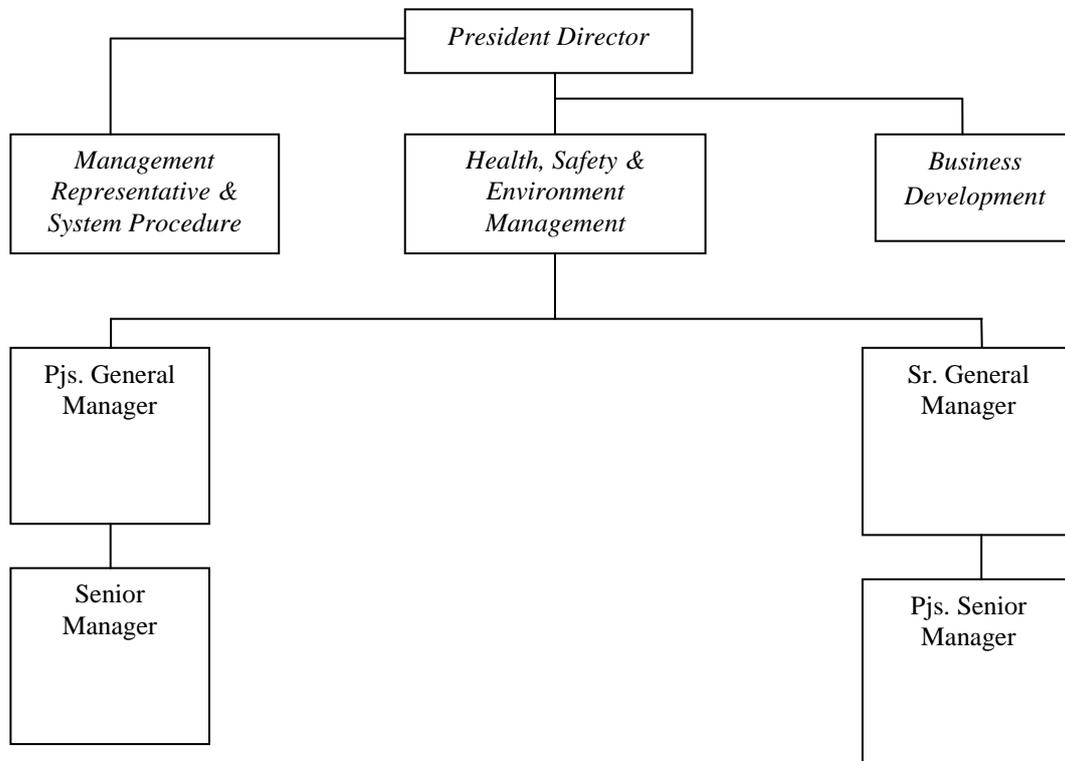
Menjadi perusahaan nomor satu yang mengintegrasikan pelayanan di bidang Mekanikal & Elektrikal Kontraktor, Perdagangan dan pemeliharaan Mekanikal & Elektrikal.

2) Misi

- a) Menyediakan layanan pemeliharaan terbaik yang terintegrasi dari produk-produk unggulan yang berkualitas untuk mencapai kepuasan pelanggan.
- b) Meningkatkan kerjasama strategis dengan produk kelas dunia agar dapat mencapai pertumbuhan perusahaan.
- c) Pengembangan peluang bisnis baru secara berkesinambungan diikuti melalui inovasi dan teknologi.
- d) Membangun lingkungan kerja yang sehat untuk para pekerja sehingga dapat tumbuh berkembang bersama atas dasar nilai dan budaya dari Jaya.

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Jaya Teknik Indonesia

Struktur organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Jaya Teknik Indonesia**

Sumber : Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Jaya Teknik Indonesia (2019)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT Jaya Teknik Indonesia, yaitu:

### a. *Management Representative & System Prosedur*

Merupakan perwakilan manajemen yang bertugas mengawasi, mengembangkan dan menjamin dilaksanakannya ISO sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Bagian ini membantu perusahaan dalam penetapan prosedur sesuai dengan sasaran mutu perusahaan untuk dapat mendukung Visi & Misi dan nilai-nilai perusahaan.

### b. Manajemen Kesehatan Keselamatan dan Lingkungan Kerja

Adalah perwakilan manajemen yang bertanggung jawab terhadap pengembangan sistem dan sosialisasi atas Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja.

### c. *Business Development*

Bagian ini bertanggung jawab atas kegiatan pengembangan bisnis perusahaan, mulai dari perencanaan, implementasi, pemasaran dan evaluasi hingga pengembangan ide / pemikiran bisnis yang akan dijalankan oleh perusahaan. Business Development mengeksplorasi, melakukan riset pasar, menganalisa, dan membuat studi kelayakan kemudian memberikan rekomendasi atas peluang bisnis baru untuk memperkuat struktur bisnis perusahaan.

## 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	34	56.7	56.7	56.7
Perempuan	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Jaya Teknik Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 56.7% dari total responden.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	28	46.7	46.7	46.7
31 - 40 Tahun	17	28.3	28.3	75.0
41 - 55 Tahun	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Jaya Teknik Indonesia yang menjadi responden berusia 20 - 31 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 46.7% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	17	28.3	28.3	28.3
SMA	43	71.7	71.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Jaya Teknik Indonesia yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 71.7% dari total responden.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	34	56.7	56.7	56.7
6 - 10 Tahun	26	43.3	43.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Jaya Teknik Indonesia yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 56.7% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 60 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

##### a. Variabel $X_1$ (Kecerdasan Emosional)

**Tabel 4.5**  
**Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki.**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	16	26.7	26.7	46.7
Setuju	18	30.0	30.0	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23.3%), setuju sebanyak 18 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (26.7%) dan sebanyak 12 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (30.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki.

**Tabel 4.6**  
**Saya selalu melakukan instropeksi diri.**

**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	53.3
Setuju	22	36.7	36.7	90.0
Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.0%), setuju sebanyak 22 orang (36.7%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (36.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu melakukan instropeksi diri.

**Tabel 4.7**  
**Saya adalah pribadi yang percaya diri dalam bekerja.**

**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	50.0
Setuju	24	40.0	40.0	90.0
Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah pribadi yang percaya diri dalam bekerja.

**Tabel 4.8**  
**Saya mampu mengendalikan diri di kondisi apapun pada saat melaksanakan pekerjaan.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	50.0
Setuju	18	30.0	30.0	80.0
Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (20.0%), setuju sebanyak 18 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mampu mengendalikan diri di kondisi apapun pada saat melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.9**  
**Saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru.**

**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
Ragu-Ragu	24	40.0	40.0	58.3
Setuju	25	41.7	41.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (40.0%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang

(41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru.

**Tabel 4.10**  
**Saya adalah orang yang sangat berhati-hati.**  
**Pernyataan X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
	Ragu-Ragu	24	40.0	40.0	58.3
	Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (40.0%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang sangat berhati-hati.

**Tabel 4.11**  
**Saya adalah orang yang peka terhadap apa yang dirasakan orang disekitar saya.**

**Pernyataan X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
	Ragu-Ragu	24	40.0	40.0	58.3
	Setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (40.0%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang

(41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang peka terhadap apa yang dirasakan orang disekitar saya.

**Tabel 4.12**  
**Saya mampu menerima dan memahami sudut pandang organisasi.**  
**Pernyataan X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	22	36.7	36.7	53.3
	Setuju	24	40.0	40.0	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (36.7%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menerima dan memahami sudut pandang organisasi.

**Tabel 4.13**  
**Saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya.**  
**Pernyataan X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
	Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	50.0
	Setuju	26	43.3	43.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 26 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 26 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya.

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

**Tabel 4.14**  
**Saya selalu datang tetap waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.**  
**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.7	21.7	21.7
Ragu-Ragu	30	50.0	50.0	71.7
Setuju	15	25.0	25.0	96.7
Sangat Setuju	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.3%), setuju sebanyak 15 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (50.0%) dan sebanyak 13 orang (21.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu datang tetap waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.

**Tabel 4.15**  
**Saya selalu pulang kantor tepat waktu.**  
**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	50.0
Setuju	25	41.7	41.7	91.7
Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.3%), setuju sebanyak 25 orang (41.7%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya selalu pulang kantor tepat waktu.

**Tabel 4.16**  
**Saya harus hadir setiap hari kerja.**  
**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	22	36.7	36.7	53.3
Setuju	27	45.0	45.0	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 27 orang (45.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (36.7%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus hadir setiap hari kerja.

**Tabel 4.17**  
**Saya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang diberikan.**  
**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	20	33.3	33.3	58.3
Setuju	17	28.3	28.3	86.7
Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13.3%), setuju sebanyak 17 orang (28.3%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (33.3%) dan sebanyak 15 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang diberikan.

**Tabel 4.18**  
**Saya selalu menjaga hubungan baik dengan unit lain dalam melaksanakan pekerjaan.**  
**Pernyataan X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	20.0	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	24	40.0	40.0	60.0
	Setuju	23	38.3	38.3	98.3
	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 23 orang (38.3%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (40.0%) dan sebanyak 12 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu menjaga hubungan baik dengan unit lain dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.19**  
**Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.**  
**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	22	36.7	36.7	51.7
Setuju	25	41.7	41.7	93.3
Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 25 orang (41.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (36.7%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.

**Tabel 4.20**  
**Saya menyelesaikan tugas sesuai prosedur.**  
**Pernyataan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	20	33.3	33.3	48.3
Setuju	18	30.0	30.0	78.3
Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.7%), setuju sebanyak 18 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menyelesaikan tugas sesuai prosedur.

**Tabel 4.21**  
**Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan.**  
**Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
	Ragu-Ragu	20	33.3	33.3	51.7
	Setuju	24	40.0	40.0	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.3%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (33.3%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan.

**Tabel 4.22**  
**Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.**  
**Pernyataan X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
	Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	50.0
	Setuju	25	41.7	41.7	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.3%), setuju sebanyak 25 orang (41.7%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

**c. Variabel Z (Komitmen Organisasi)**

**Tabel 4.23**  
**Saya selalu bersedia untuk bekerja didalam perusahaan.**  
**Pernyataan Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	18	30.0	30.0	36.7
	Ragu-Ragu	4	6.7	6.7	43.3
	Setuju	21	35.0	35.0	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.7%), setuju sebanyak 21 orang (35.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.7%), tidak setuju sebanyak 18 orang (30.0%) dan sebanyak 4 orang (6.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu bersedia untuk bekerja didalam perusahaan.

**Tabel 4.24**  
**Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.**  
**Pernyataan Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	12	20.0	20.0	21.7
	Setuju	29	48.3	48.3	70.0
	Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (30.0%), setuju sebanyak 29 orang (48.3%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20.0%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (48.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.

**Tabel 4.25**  
**Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.**  
**Pernyataan Z.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
Ragu-Ragu	6	10.0	10.0	23.3
Setuju	26	43.3	43.3	66.7
Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (33.3%), setuju sebanyak 26 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.0%) dan sebanyak 8 orang (13.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.

**Tabel 4.26**  
**Saya selalu memaksimalkan kinerja.**  
**Pernyataan Z.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	7	11.7	11.7	15.0
Ragu-Ragu	6	10.0	10.0	25.0
Setuju	24	40.0	40.0	65.0
Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (35.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (11.7%) dan sebanyak 2 orang (3.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu memaksimalkan kinerja.

**Tabel 4.27**  
**Saya merasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.**  
**Pernyataan Z.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	11	18.3	18.3	20.0
	Setuju	18	30.0	30.0	50.0
	Sangat Setuju	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (50.0%), setuju sebanyak 18 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (18.3%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.

**Tabel 4.28**  
**Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.**  
**Pernyataan Z.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	11.7
	Ragu-Ragu	15	25.0	25.0	36.7
	Setuju	22	36.7	36.7	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (26.7%), setuju sebanyak 22 orang (36.7%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.7%) dan sebanyak 3 orang (5.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (36.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.

**Tabel 4.29**  
**Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.**  
**Pernyataan Z.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Ragu-Ragu	14	23.3	23.3	26.7
	Setuju	30	50.0	50.0	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23.3%), setuju sebanyak 30 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (23.3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.7%) dan sebanyak 1

orang (1.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.

**Tabel 4.30**  
**Saya memiliki rasa takut untuk meninggalkan organisasi.**  
**Pernyataan Z.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	7	11.7	11.7	28.3
Setuju	16	26.7	26.7	55.0
Sangat Setuju	27	45.0	45.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (45.0%), setuju sebanyak 16 orang (26.7%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.7%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya memiliki rasa takut untuk meninggalkan organisasi.

**Tabel 4.31**  
**Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan pekerjaan ini.**  
**Pernyataan Z.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu-Ragu	10	16.7	16.7	18.3
Setuju	17	28.3	28.3	46.7
Sangat Setuju	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (53.3%), setuju sebanyak 17 orang (28.3%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (16.7%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (53.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan pekerjaan ini.

#### d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

**Tabel 4.32**  
**Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.7	21.7	21.7
Ragu-Ragu	31	51.7	51.7	73.3
Setuju	15	25.0	25.0	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (46.5%), setuju sebanyak 15 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (51.7%) dan sebanyak 13 orang (21.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (51.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

**Tabel 4.33**  
**Saya adalah orang yang teliti.**  
**Pernyataan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
	Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	50.0
	Setuju	26	43.3	43.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 26 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya adalah orang yang teliti.

**Tabel 4.34**  
**Saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Ragu-Ragu	27	45.0	45.0	55.0
	Setuju	26	43.3	43.3	98.3
	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 26 orang (43.3%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (45.0%) dan sebanyak 6 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.35**  
**Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.**  
**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Ragu-Ragu	26	43.3	43.3	51.7
	Setuju	27	45.0	45.0	96.7
	Sangat Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.3%), setuju sebanyak 27 orang (45.0%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (43.3%) dan sebanyak 5 orang (8.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.

**Tabel 4.36**  
**Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.**  
**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Ragu-Ragu	23	38.3	38.3	50.0
	Setuju	24	40.0	40.0	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (38.3%) dan sebanyak 7 orang (11.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

**Tabel 4.37**  
**Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.**  
**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	20	33.3	33.3	50.0
	Setuju	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (33.3%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

**Tabel 4.38**  
**Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.**  
**Pernyataan Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	23	38.3	38.3	55.0
	Setuju	24	40.0	40.0	95.0
	Sangat Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (38.3%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.

**Tabel 4.39**  
**Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	50.0
Setuju	25	41.7	41.7	91.7
Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.3%), setuju sebanyak 25 orang (41.7%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.40**  
**Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.**  
**Pernyataan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Ragu-Ragu	23	38.3	38.3	50.0
Setuju	24	40.0	40.0	90.0
Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (38.3%) dan sebanyak 7 orang (11.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.41**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Kecerdasan Emosional**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.8667	19.948	.451	.822
Pernyataan X1.2	27.0500	19.845	.585	.802
Pernyataan X1.3	26.9833	20.084	.579	.803
Pernyataan X1.4	26.8833	19.935	.510	.812
Pernyataan X1.5	27.2000	20.536	.634	.799
Pernyataan X1.6	27.2000	20.536	.634	.799
Pernyataan X1.7	27.2000	20.536	.634	.799
Pernyataan X1.8	27.0667	21.046	.467	.816
Pernyataan X1.9	27.0167	21.847	.365	.827

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.42**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0667	25.758	.468	.872
Pernyataan X2.2	26.7333	22.809	.800	.843
Pernyataan X2.3	26.8500	25.757	.472	.872
Pernyataan X2.4	26.8667	23.914	.527	.870
Pernyataan X2.5	26.9500	25.540	.491	.870
Pernyataan X2.6	26.7667	23.165	.777	.846
Pernyataan X2.7	26.5833	22.654	.674	.855
Pernyataan X2.8	26.7833	24.579	.533	.867
Pernyataan X2.9	26.7333	22.809	.800	.843

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.43**  
**Uji Validitas (Z) Komitmen Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	32.2167	20.715	.382	.743
Pernyataan Z.2	31.5000	24.017	.316	.744
Pernyataan Z.3	31.6000	22.108	.412	.731
Pernyataan Z.4	31.6500	19.960	.579	.701
Pernyataan Z.5	31.2833	22.342	.500	.720
Pernyataan Z.6	31.8333	21.090	.466	.722
Pernyataan Z.7	31.6500	22.299	.503	.720
Pernyataan Z.8	31.5667	21.911	.359	.742
Pernyataan Z.9	31.2333	22.995	.417	.731

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.44**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.2833	21.054	.478	.872
Pernyataan Y.2	26.9333	18.843	.733	.849
Pernyataan Y.3	26.9833	21.813	.392	.878
Pernyataan Y.4	26.9167	21.162	.492	.870
Pernyataan Y.5	26.8667	18.185	.834	.839
Pernyataan Y.6	27.0167	21.373	.413	.877
Pernyataan Y.7	27.0167	19.881	.585	.863
Pernyataan Y.8	26.9167	18.688	.733	.849
Pernyataan Y.9	26.8667	18.185	.834	.839

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan

*alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

**Tabel 4.45**  
**Uji Reliabilitas ( $X_1$ ) Kecerdasan Emosional**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,826 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.46**  
**Uji Reliabilitas ( $X_2$ ) Disiplin Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,874 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.47**  
**Uji Reliabilitas ( $Z$ ) Komitmen Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,751 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.48**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	9

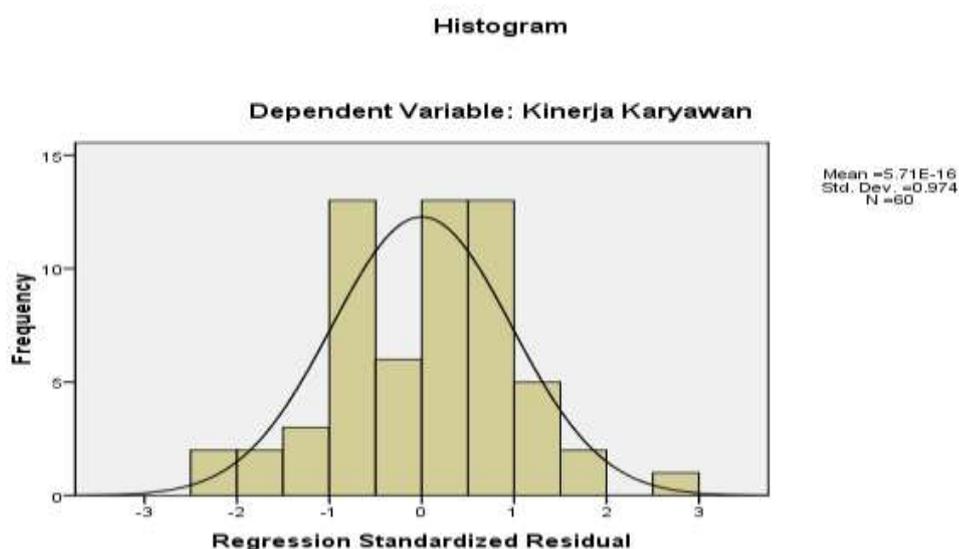
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,874 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

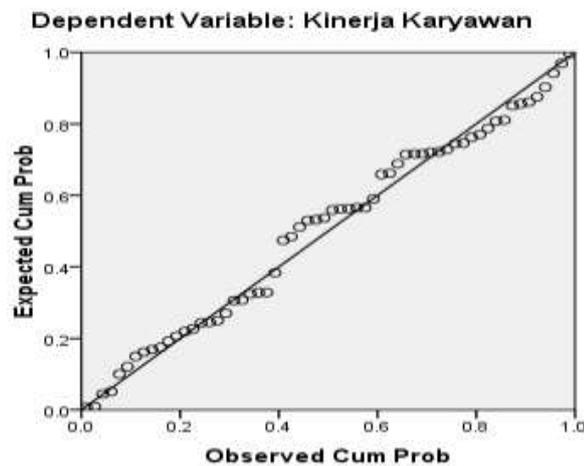


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.49**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36570222
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.059
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.826</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,826 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,826 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.50**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.336	2.348		.995	.324		
	<b>Kecerdasan Emosional</b>	.014	.093	.014	7.152	.000	<b>.454</b>	<b>2.204</b>
	<b>Disiplin Kerja</b>	.646	.087	.237	7.464	.000	<b>.444</b>	<b>2.252</b>
	<b>Komitmen Organisasi</b>	.227	.077	.711	2.944	.005	<b>.622</b>	<b>1.609</b>

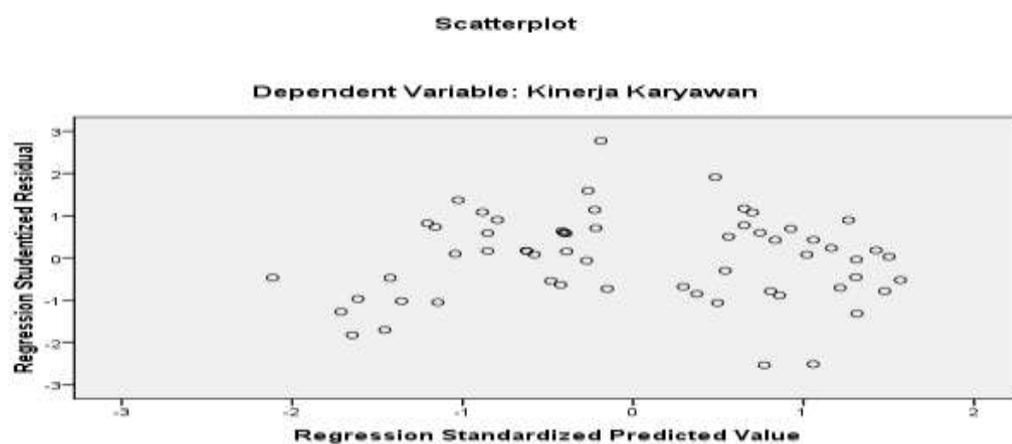
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kecerdasan emosional  $2,204 < 10$ , disiplin kerja  $2,252 < 10$  dan komitmen organisasi  $1,609 < 10$ , serta nilai *Tolerance* kecerdasan emosional  $0,454 > 0,10$ , disiplin kerja  $0,444 > 0,10$  dan komitmen organisasi  $0,622 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.51**  
**Uji Simultan Komitmen Organisasi**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.051	2	300.525	<b>17.344</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	987.683	57	17.328		
	Total	1588.733	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 17,344 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_a$  atau hipotesis diterima.

**Tabel 4.52**  
**Uji Simultan Kinerja Karyawan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.454	3	377.818	<b>64.076</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	330.196	56	5.896		
	Total	1463.650	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 64,076 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,77 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_a$  (tolak  $H_0$ ) atau hipotesis diterima.

**b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.53**  
**Uji Parsial Komitmen Organisasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.742	3.442		4.573	.000		
	<b>Kecerdasan Emosional</b>	.319	.154	.309	<b>2.069</b>	<b>.043</b>	.488	2.050
	<b>Disiplin Kerja</b>	.336	.142	.354	<b>2.370</b>	<b>.021</b>	.488	2.050

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,069 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 dan signifikan sebesar 0,043, sehingga  $t_{hitung} 2,069 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,043 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

- 2) Pengaruh disiplin kerja kerja terhadap komitmen organisasi.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,370 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 dan signifikan sebesar 0,021, sehingga  $t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,021 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 4.54**  
**Uji Parsial Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.336	2.348		.995	.324		
	<b>Kecerdasan Emosional</b>	.014	.093	.014	<b>7.152</b>	<b>.000</b>	.454	2.204
	<b>Disiplin Kerja</b>	.646	.087	.237	<b>7.464</b>	<b>.000</b>	.444	2.252
	<b>Komitmen Organisasi</b>	.227	.077	.711	<b>2.944</b>	<b>.005</b>	.622	1.609

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 7,152 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,152 > t_{tabel} 2,003$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 7,464 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,464 > t_{tabel} 2,003$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,944 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga  $t_{hitung} 2,944 > t_{tabel} 2,003$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.55**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.762	2.42824

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.55 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,762 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 76,2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 100% - 76,2% = 23,8% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## 8. Analisis Jalur

**Tabel 4.56 Analisis Jalur Persamaan I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.742	3.442		4.573	.000		
	<b>Kecerdasan Emosional</b>	.319	.154	<b>.309</b>	2.069	.043	.488	2.050
	<b>Disiplin Kerja</b>	.336	.142	<b>.354</b>	2.370	.021	.488	2.050

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.357	4.16266

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.56 di atas, nilai *standardized beta* untuk kecerdasan emosional sebesar 0,309 dan signifikan pada 0,043 yang berarti kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen organisasi. Nilai koefisien *standardized beta* 0,309 merupakan nilai *path* atau jalur P<sub>1</sub>. Nilai *standardized beta* untuk disiplin kerja sebesar 0,354 dan signifikan pada 0,021 yang berarti disiplin kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Nilai koefisien *standardized beta* 0,354 merupakan nilai *path* atau jalur P<sub>1</sub>. Besarnya nilai  $e_1 = (1 - 0,357)^2 = 0,4134$ .

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,309 X_1 + 0,354 X_2 + 0,4134 \epsilon_1$$

**Tabel 4.57**  
**Analisis Jalur Persamaan II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.336	2.348		.995	.324		
	<b>Kecerdasan Emosional</b>	.014	.093	<b>.014</b>	7.152	.000	.454	2.204
	<b>Disiplin Kerja</b>	.646	.087	<b>.237</b>	7.464	.000	.444	2.252
	<b>Komitmen Organisasi</b>	.227	.077	<b>.711</b>	2.944	.005	.622	1.609

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.762	2.42824

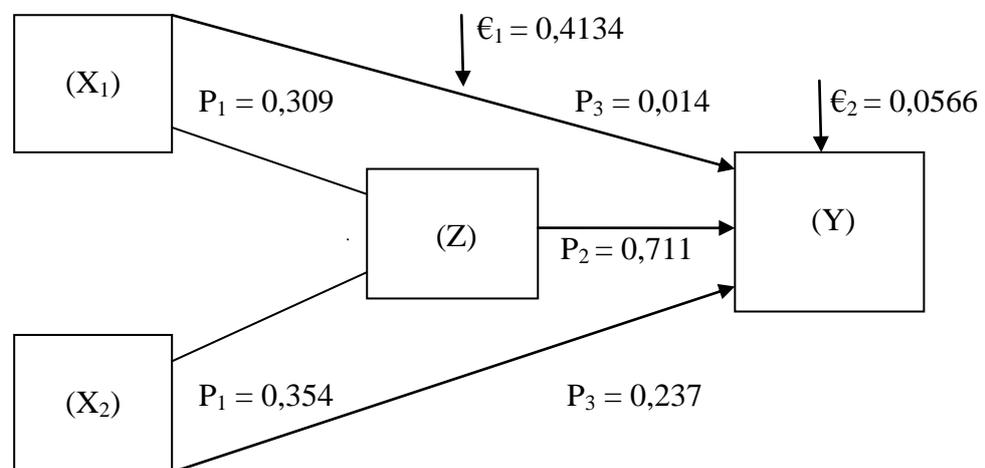
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.57 di atas, nilai *standardized beta* untuk kecerdasan emosional sebesar 0,014 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,014 merupakan nilai *path* atau jalur P<sub>3</sub>. Nilai *standardized beta* untuk disiplin kerja sebesar 0,237 dan signifikan pada 0,000 yang berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,237 merupakan nilai *path* atau jalur P<sub>3</sub>. Nilai *standardized beta* untuk komitmen organisasi sebesar 0,711 dan signifikan pada 0,005 yang berarti komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien *standardized beta* 0,711 merupakan nilai *path* atau jalur P<sub>2</sub>. Besarnya nilai  $e_2 = (1 - 0,762)^2 = 0,0566$ .

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,014 X_1 + 0,237 X_2 + 0,711 Z + 0,0566 \epsilon_2$$



Sumber: Penulis (2019)

**Gambar 4.5 Analisis Jalur**

## 9. Uji Mediasi

- a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi kerja menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh kecerdasan emosional ke komitmen organisasi (sebagai variabel *intervening*) lalu ke kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,014, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,309 \times 0,711 = 0,219$  atau total pengaruh kecerdasan emosional ke kinerja karyawan =  $0,014 + (0,309 \times 0,711) = 0,233$ . Oleh karena nilai ( $P_3 < P_1 \times P_2$ ) maka komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh disiplin kerja ke komitmen organisasi (sebagai variabel *intervening*) lalu ke kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,237, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,354 \times 0,711 = 0,251$  atau total pengaruh disiplin kerja ke kinerja karyawan =  $0,237 + (0,354 \times 0,711) = 0,488$ . Oleh karena nilai ( $P_3 < P_1 \times P_2$ ) maka komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} 7,152 > t_{tabel} 2,003$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Susandi (2017), Sudewi (2017), Hassan (2016), Sarawati (2014) dan Ahmed (2016), dimana “kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Menurut Goleman (2014:75), “Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan”. Goleman (2014:76) “juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang”.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} 7,464 > t_{tabel} 2,003$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Susandi (2017) dimana “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Pelaksanaan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan karena disiplin dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Menurut Rivai (2013:825) “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan melihat pada bagaimana kepatuhan karyawan untuk dapat taat dan tertib menjalankan aturan yang ada, menilai pengetahuan akan peraturan yang berlaku, serta kesadaran diri yang dimiliki. Disiplin sendiri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja dan menjamin terlaksananya operasional perusahaan dengan baik dan lancar”.

### **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh kecerdasan emosional ke komitmen organisasi (sebagai variabel *intervening*) lalu ke kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,014, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,309 \times 0,711 = 0,219$  atau total pengaruh kecerdasan emosional ke kinerja karyawan =  $0,014 + (0,309 \times 0,711) = 0,233$ . Oleh karena nilai ( $P_3 < P_1 \times P_2$ ) maka komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh disiplin kerja ke komitmen organisasi (sebagai variabel *intervening*) lalu ke kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,237, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,354 \times 0,711 = 0,251$  atau total pengaruh disiplin kerja ke kinerja karyawan  $= 0,237 + (0,354 \times 0,711) = 0,488$ . Oleh karena nilai ( $P_3 < P_1 \times P_2$ ) maka komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia, dimana  $t_{hitung} 7,152 > t_{tabel} 2,003$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Teknik Indonesia, dimana  $t_{hitung} 7,464 > t_{tabel} 2,003$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,014, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,309 \times 0,711 = 0,219$  atau total pengaruh kecerdasan emosional ke kinerja karyawan  $= 0,014 + (0,309 \times 0,711) = 0,233$ . Oleh karena nilai  $(P_3 < P_1 \times P_2)$  maka komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi pada PT Jaya Teknik Indonesia, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,237, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya

yaitu  $0,354 \times 0,711 = 0,251$  atau total pengaruh disiplin kerja ke kinerja karyawan  $= 0,237 + (0,354 \times 0,711) = 0,488$ . Oleh karena nilai ( $P_3 < P_1 \times P_2$ ) maka komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.

## B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, penulis mengemukakan saran adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan PT Jaya Teknik Indonesia untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan lebih memperhatikan pegawai yang tidak memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja, dengan solusi mengadakan pelatihan-pelatihan seputar kecerdasan emosional dan kepribadian.
2. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang hadir setiap hari dan disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
3. Disarankan agar pimpinan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan lebih memperhatikan karyawan agar mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu mewujudkan rasa berkeinginan untuk bagian dari organisasi, bangga

terhadap organisasi, peduli terhadap organisasi dan berkeinginan untuk bekerja pada organisasi untuk waktu yang lama.

4. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan karyawan yang kurang mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik, dengan solusi memperhatikan karyawan agar karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Goleman, D. 2014. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Griffin, Ricky W. And Ebert J. Ronal. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi kedelapan, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

**Jurnal:**

- Ahmed, Zeeshan. (2016). *The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance in Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan.*
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hassan. (2016). *Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees.*
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. And Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nadapdap, Kristanty. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Sarawati, Siti. (2014). *The impact of emotional intelligence on organizational commitment through self-esteem of employee in public sector*.
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Sudewi, Wulandari. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran.
- Susandi, Agus. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.