

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.POS INDONESIA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

YUDHA NOVRIZA MUSLIM

NIM : 17510007

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.POS INDONESIA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

YUDHA NOVRIZA MUSLIM

NIM : 17510007

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.POS INDONESIA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

**YUDHA NOVRIZA MUSLIM
NIM : 17510007**

Telah disetujui 29 April 2021



Dosen Pembimbing,
Dr. Siswanto, M.Si
NIP 197509062006041001

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA MALANG

SKRIPSI

Oleh
YUDHA NOVRIZA MUSLIM
NIM :17510007

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 28 Juni 2021

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua

Rini Safitri, SE., MM., MBA
NIP 199303282019032016

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. Siswanto, M.Si
NIP 197509062006041001

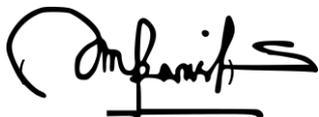
3. Penguji Utama

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M
NIP 19750426 20160801 2 042

Tanda Tangan

: 

: 

: 

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yudha Novriza Muslim
NIM : 17510007
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 7 Juni 2021
Hormat Saya,



Yudha Novriza Muslim
NIM : 17510007

LEMBAR PERSEMBAHAN

Rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. Dengan penuh cinta dan kasih sayang-Mu telah memberiku kekuatan dan kesehatan, serta ilmu yang bermanfaat serta memperkenalkanku dengan penuh cinta. Atas karunia serta kemudahan atas yang Engkau berikan, pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam yang selalu limpahkan kehadiran Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat berarti dalam hidup saya

Bapak Muslim dan Mama Yuyun Sri Wahyuni Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat serta rasa terima kasih yang tiada ujungnya saya persembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan Mama yang sudah memberikan kasih sayang serta cinta yang luar bisa, segala dukungan, doa-doa yang tiada hentinya dan tidak bisa saya balas hanya dengan selebar kertas yang bertuliskan kata terima kasih dan cinta serta persembahan. Semoga ini karya kecil ini membuat Bapak dan Mama bahagia.

Terima kasih Bapak dan Mama yang selalu mendoakan, memberikan support serta menasihati saya untuk menjadi yang lebih baik.

My Sister Tasya

Untuk adik saya, terima kasih telah memberikan support setiap mas mengerjakan skripsi. Tetaplah menjadi seseorang yang pribadian yang baik, semoga bisa sukses bersama nantinya.

Teman-teman Tersayang

Buat teman-teman terdekat saya Ilham Muzaki, Dion, Syahdatul, Suci, Anwar Saleh, Ramdani, Rozi, Aryan, Neha dan Rihha, terimakasih atas bantuan, doa, motivasi, semangat serta support yang kalian berikan selama saya kuliah. Moment itu tak akan pernah saya lupakan yang kalian berikan kepada saya di saat kala susah serta senang. Buat Meidy Hardianty sebagai mentor saya terima kasih telah memberikan arahan dalam mengerjakan skripsi ini. Buat teman-teman yang di Tarakan Zukri, Nisa, Pinkan, Edo dan Asnie terima kasih telah menyemangati dan support dalam susah dan senang selama perkuliahan. Semoga kekeluargaan ini akan terjalin sampai kapan pun. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua Amiin.

HALAMAN MOTTO

“Orang bisa karena terbiasa maka biasakan lah
dirimu menjadi orang-orang yang luar biasa”

KATA PENGANTAR

Dengan penuh puji dan rasa syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, karena atas Rahman dan Rahim-Nya penulis telah diberikan kesehatan dan kemampuan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Malang”. Shalawat serta salam yang kita panjatkan kepada Baginda Alam Rahmatan lil’ ‘alamin, Muhammad SAW yang telah membimbing serta mengajarkan kita semua dengan ajaran-ajarannya sehingga kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin maju ini dengan dibekali iman dan taqwah.

Pada kesempatan ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Selaku ketua penguji dan selaku penguji utama.
7. Keluarga penulis dan Kedua Orang Tua Bapak Muslim dan Ibu Yuyun Sri Wahyuni, serta adik kandung Tasya Widyadari Puspadewi yang senantiasa memberi dukungan materi, motivasi dan doa kepada penulis.
8. Seseorang yang terbaik dalam hidup yang selalu memberikan dukungan semangat dan saran kepada penulis.

9. Sahabat terbaik Ilham Muzaki, Vella Fayola dan Zulfa Qotrun Nada yang telah berjuang bersama dan memberikan semangat serta bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Teman-teman seperjuangan Syahdatul Febi Khorunisa, Suci Hari Rahmasari, Dion Putra Pratama, Rihha Datul Aisy, Hikmah Ramadhanty Nihayah, Aryan Eka Putra, Riska Agustin, Anwar Saleh, Fachrur Rozy, Ramdani Aziz, Zukri Budi Setiawan, Nisa Febiana, Pinkan Novena, Edo Aprianto yang telah memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis.
11. Mentor terbaik Meidy Hardianty yang telah memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini,
12. Teman-teman Manajemen A dan Jurusan Manajemen 2017 atas dukungan, semangat dan sarannya.
13. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu-persatu dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala penuh rendah hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin ya Robbil „Alamin.

Malang, 30 April 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	16
2.2.1 Kecerdasan Emosional.....	16
2.2.2 Kepercayaan Diri	24
2.2.3 Kinerja Karyawan	29
2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.2.5 Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.2.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.3 Kerangka Konseptual	37

BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
3.2 Lokasi Penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5 Data dan Jenis Data	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40
3.7 Definisi Operasional Variabel	41
3.8 Skala Pengukuran	44
3.9 Uji Instrumen.....	45
3.9.1 Uji Validitas	45
3.9.2 Uji Reliabilitas	46
3.10 Uji Asumsi Klasik	47
3.10.1 Uji Normalitas.....	47
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.10.3 Uji Multikolinieritas.....	48
3.11 Analisis Data.....	49
3.11.1 Statistik Deskriptif	49
3.11.2 Pengujian Statistik	50
3.11.3 Uji Statistik F (Simultan).....	50
3.11.4 Uji Signifikan Parsial atau Individu (Uji t).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Profil Perusahaan	54
4.1.2 Gambaran Umum Responden	59
4.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel	61
4.1.4 Analisis Deskripsi	64
4.1.5 Uji Instrumen Penelitian	66
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	68

4.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.1.8 Pengujian Hipotesis	71
4.2 Pembahasan	74
4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang.....	74
4.2.2 Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang.....	77
4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Malang.....	79
BAB V PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRA	86

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Key Performance Indicator (KPI) PT.Pos Indonesia Malang Tahun 2019-2020	5
Table 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	13
Table 3.1 Pengambilan Sampel PT.Pos Indonesia Malang	40
Table 3.2 Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....	42
Table 3.3 Variabel dan Jenis Skala	45
Table 4.1 Nilai-nilai Utama Ahlak.....	58
Table 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Table 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	59
Table 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Table 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kawin.....	60
Table 4.6 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X1).....	61
Table 4.7 Distribusi Frekuensi Kepercayaan Diri (X2)	62
Table 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	63
Table 4.9 Hasil Uji Crosstab Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia.....	64
Table 4.10 Hasil Uji Crosstabulation Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia	64
Table 4.11 Hasil Uji Crosstabulation Kinerja Karyawan berdasarkan pendidikan	65
Table 4.12 Hasil Uji Crosstabulation Kinerja Karyawan berdasarkan status kawin	65
Table 4.13 Hasil Uji Validitas Data	66
Table 4.14 Hasil Uji Reabilitas Data.....	67
Table 4.15 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	69
Table 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data.....	69
Table 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Table 4.18 Analisis Linier Berganda	70
Table 4.19 Hasil Uji F.....	71
Table 4.20 Hasil Uji t.....	72
Table 4.21 Hasil Uji r^2	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kecerdasan Emosional dan Usia	21
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar 4.1 Logo PT.Pos Indonesia	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	86
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	87
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	89
Lampiran 4 Bukti Turnitin	90
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 6 Tabulasi Hasil Uji Variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kepercayaan Diri (X_2) dan Kinerja (Y)	97
Lampiran 7 Deskripsi Variabel	106
Lampiran 8 Uji Crostabulation.....	117
Lampiran 9 Uji Validitas Data	121
Lampiran 10 Uji Reliabilitas	130
Lampiran 11 Uji Normalitas	131
Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas	131
Lampiran 13 Uji Multikolerasi.....	132
Lampiran 14 Analisis Regresi Linier Berganda.....	132

ABSTRAK

Muslim, Yudha Novriza, 2021, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Malang”

Pembimbing : Dr. Siswanto, M.Si.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, Kinerja Karyawan

Keberhasilan dari sebuah organisasi baik besar maupun kecil adalah adanya kinerja karyawan yang baik. Yang mana sebuah usaha dalam menjalankan dan mengembangkan usaha sangat ditentukan oleh karyawan atau para pekerjanya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan, seorang karyawan memiliki kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial sebagai variabel kecerdasan emosional, ada satu faktor yang patut menjadi pertimbangan. Hal ini adalah kepercayaan diri yang terdapat keyakinan akan kemampuan diri, interaksi, obyektif, bertanggung jawab dan rasional/realistis. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Indonesia Malang. Fenomena yang terjadi adanya terindikasi penurunan kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan Kantor Pos Indonesia Malang. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Malang.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang sampel yang diambil menggunakan teknik *Sampling Jenuh* atau *Sensus* sehingga jumlah sampel penelitian ini berjumlah 110 orang. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode angket berupa skala likert. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik *Regresi Linier Berganda*, dengan menggunakan SPSS versi 16.0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. Pos Indonesia Malang tidak memiliki pengaruh positif dengan nilai $0.129 > 0.05$, dikarenakan karyawan yang kurang dalam memberikan ide-ide terhadap masalah perusahaan secara tim maupun individu serta mengaitkan masalah pribadi kepada perusahaan yang mengakibatkan kinerja kurang baik. Sedangkan variabel kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. Pos Indonesia Malang terdapat adanya pengaruh positif dengan nilai $0.000 < 0.05$. Dan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Muslim, Yudha Novriza, 2021, Thesis. Title: "The Effect of Emotional Intelligence and Self-Confidence on Employee Performance at PT.Pos Indonesia Malang"

Supervisor : Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Emotional Intelligence, Self Confidence, Employee Performance

The success of an organization, both large and small, is the presence of good employee performance. Which is a business in running and developing a business is very much determined by the employee or the workers. As for several factors that affect employee performance, namely emotional intelligence and employee self-confidence, where an employee has self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, and social skills as emotional intelligence variables, there is one factor that should be considered. This is self-confidence in which there is confidence in self-ability, interaction, is objective, responsible and rational / realistic. This research was conducted at the Malang Indonesia Post Office. The phenomenon that occurs is an indication of a decrease in employee performance which is produced by the employees of the Malang Indonesia Post Office. The purpose of this study was to examine the influence of emotional intelligence and self-confidence variables on the performance of employees of PT.Pos Indonesia Malang.

This study uses a quantitative approach. The population in this study amounted to 110 samples taken using Saturated Sampling or Census techniques so that the number of samples in this study amounted to 110 people. In data collection, researchers used a questionnaire method in the form of a Likert scale. The data analysis of this study used Multiple Linear Regression techniques, using SPSS version 16.0 for windows.

Based on the results of the study showed that emotional intelligence on employee performance at PT. Pos Indonesia Malang employees did not have a positive influence with a value of $0.129 > 0.05$, because employees are lacking in providing ideas for company problems as a team or individually and linking personal problems to the company which results in poor performance. While the variable of self-confidence on employee performance at PT. Pos Indonesia Malang has a positive influence with a value of $0.000 < 0.05$. And emotional intelligence and self-confidence simultaneously have a positive effect on employee performance.

نبذة مختصرة

مسلم، يودا نوفريزا، 2021، أطروحة. العنوان: "تأثير الذكاء العاطفي والثقة بالنفس على أداء الموظف في PT. Pos إندونيسيا مالانج".

المشرف: الدكتور سيسوانتو، الماجستير

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، الثقة بالنفس، أداء الموظف

نجاح المنظمة، كبيرها وصغيرها، هو وجود أداء جيد للموظفين. الذي هو عمل في إدارة وتطوير الأعمال يتحدد بشكل كبير من قبل الموظف أو العمال. و أما بالنسبة للعديد من العوامل التي تؤثر على أداء الموظف، وهي الذكاء العاطفي وثقة الموظف بنفسه، حيث يتمتع الموظف بالوعي الذاتي والتنظيم الذاتي والتحفيز والتعاطف والمهارات الاجتماعية كمتغيرات ذكاء عاطفي، فهناك عامل واحد يجب مراعاته. هذه هي الثقة بالنفس التي توجد فيها ثقة في قدرة الفرد وتفاعله وموضوعية ومسؤولة وعقلانية/واقعية. تم إجراء هذا البحث في مكتب البريد بمالانج، جاوا الشرقية، إندونيسيا. الظاهرة التي تحدث هي تدل على انخفاض في أداء الموظف الذي ينتج من قبل موظفي المكتب البريد بمالانج، جاوا الشرقية، إندونيسيا. كان الأهداف من هذا البحث هو فحص تأثير الذكاء العاطفي ومتغيرات الثقة بالنفس على أداء موظفي PT. Pos إندونيسيا مالانج.

يستخدم الباحث في هذا البحث طريقة النهج الكمي. بلغ عدد السكان في هذا البحث 110 عينات مأخوذة باستخدام أسلوب أخذ العينات المشبعة أو التعداد، بحيث بلغ عدد العينات في هذا البحث 110 أشخاص. و في جمع البيانات، يستخدم الباحث طريقة الاستبيان في شكل مقياس ليكرت. ثم في تحليل البيانات، يستخدم الباحث طريقة تقنية الانحدار الخطي المتعدد باستخدام SPSS الإصدار 16.0 للنوافذ.

بناءً على نتائج الدراسة يظهر أن الذكاء العاطفي على أداء الموظف في PT. Pos إندونيسيا مالانج ليس له تأثير إيجابي بقيمة $0.129 < 0.05$ ، بينما متغير الثقة بالنفس على أداء الموظف في موظفي PT. Pos إندونيسيا مالانج له تأثير إيجابي بقيمة $0.000 > 0.05$. والمتغير الذي له تأثير مهيمن على أداء الموظف هو الثقة الموضوعية المتغيرة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dari sebuah organisasi baik itu besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang telah tersedia, melainkan banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Terdapat dua alasan mengenai hal ini yang, *pertama*, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan suatu bisnis (Aljabar, 2020:8). Efektivitas dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan dari sumber daya manusia, oleh karena itu setiap perusahaan atau instansi harus mengelola sumber daya manusianya sebaik-baiknya.

Akan tetapi, sumber daya manusia ini tidak akan pernah bisa disamakan seperti mesin yang setiap waktunya harus bekerja dan apabila sudah tidak bisa digunakan lagi mesin tersebut di buang. Manusia yang mempunyai emosi, apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan menghasilkan hal yang baik, begitu juga sebaliknya apabila emosi manusia itu tertuju kepada hal yang negatif maka hasil yang di berikan juga tidak baik. Dalam hal inilah yang dinamakan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi dan mengatur emosi secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi serta pengetahuan emosional (Sharma & Sehrawat, 2014:10). Menurut Goleman *dalam* (Sharma & Sehrawat, 2014:12), di dalam bukunya dijelaskan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial yang mana ini semuanya akan mempengaruhi seseorang dalam bertindak dalam kehidupannya.

Daniel Goleman menyatakan bahwa “Pencapaian kinerja dapat ditentukan IQ hanya berkontribusi 20%, sedangkan kecerdasan emosional berkontribusi 80%. Begitu juga dengan halnya Joan Beck menyimpulkan bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu (Sharma & Sehrawat, 2014:8).

Kecerdasan emosional seseorang yang baik akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang akan dihadapinya, sehingga akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Behbahani (2011), yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan dengan komponennya antara lain kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial, dari kelima faktor tersebut bahwa penting dalam mengembangkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain kecerdasan emosional ada satu faktor yang patut menjadi pertimbangan. Hal itu adalah kepercayaan diri, menurut Santrock *dalam* (Satria dkk., 2018), kepercayaan diri merupakan dimensi evaluatif yang menyeluruh dari

diri dan sikap positif dari seorang individu yang mampu untuk mengembangkan penilaian positif terhadap diri sendiri maupun dari lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Dalam kepercayaan diri merupakan sebuah kondisi individu yang merasa optimis dalam memandang dan menghadapi sesuatu dalam segi kehidupannya. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyoga & Suprianto (2011) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi, kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi menyimpulkan bahwa tingkat pemahaman akuntansi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri merupakan variabel yang menjadi penghubung antara kecerdasan emosional dan pemahaman akuntansi.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Satria dkk. (2018) yang berjudul pengaruh kepercayaan diri dan komunikasi terhadap kinerja guru SMP swasta di kecamatan Pulogadung Jakarta timur yang menyimpulkan bahwa kepercayaan diri yang mempunyai indikator yang mempengaruhi diantaranya-Nya keyakinan akan kemampuan diri, interaksi, obyektif, bertanggung jawab dan rasional/realistis berpengaruh terhadap kinerja guru SMP swasta di kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Kinerja seorang karyawan akan terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari sisi lain, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Peningkatan kinerja merupakan pengertian relatif dan melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau keadaan di tempat lain (Aljabar, 2020:28).

Pentingnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha lainnya untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya. Oleh karena itu, maka diperlukannya hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung kinerja dan juga perlu diketahui kinerja karyawan yang sudah dimiliki.

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia Malang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan pengiriman surat maupun paket khusus bagi masyarakat Malang dan sekitarnya ke seluruh tanah air dan luar negeri dan aktivitas bisnisnya sangat mengandalkan sumber daya manusia. Kegiatan usaha pada pos Indonesia ini mencakup aktivitas inti, yaitu *colleting*, *processing*, *transporting* dan *delivery*, yang berlaku kepada tiga *core business*-nya, baik itu dari komunikasi, logistik maupun layanan keuangan. Hingga kini, keempat aktivitas inti ini sebagian besar masih mengandalkan otak dan tenaga manusia. Seiring berkembangnya jaman, Pos Indonesia pada saat ini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia. Dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota atau kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan atau desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.

Namun, pada PT. Pos Indonesia Malang pada saat ini citranya mengalami menurun di mata masyarakat, membuat PT. Pos Indonesia (Persero) Malang mencari strategi agar kembali dipandang baik di mata masyarakat, cara yang dilakukan adalah memperbaiki sumber daya manusia yang ada dengan melakukan

perekrutan yang maksimal dan melakukan kerja sama dengan berbagai instansi seperti PLN. Saat ini sudah beragam upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau lembaga termasuk instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Salah satu upaya tersebut adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan kegiatan itu diharapkan kinerja dan keahlian (*skill*) para karyawan dapat ditingkatkan menuju ke arah yang lebih baik.

Untuk itu terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan salah satunya bisa teridentifikasi dan dapat diketahui dari data KPI atau *Key Performance Indicator* karyawan. Adapun data *Key Performance Indicator* karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang adalah sebagai berikut :

Table 1.1
Key Performance Indicator (KPI) PT. Pos Indonesia Malang Tahun 2019-2020

Achievement	Karyawan (%) Tahun 2019	Karyawan (%) Tahun 2020	KPI Rating
>150%	20%	10%	5 (Baik Sekali)
120 - 150%	55%	50%	4 (Baik)
100 – 120%	10%	10%	3 (Cukup)
80 – 100%	20%	20%	2 (Kurang)
65 – 80%	10%	20%	1 (Sangat Kurang)
<65%	0%	0%	Non-Rating

Sumber data : SDM PT.Pos Indonesia Malang, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa didapat dari penilaian kinerja karyawan yang dinilai sendiri oleh karyawan dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja. Bentuk *Key Performance Indicator* (KPI) individu non struktural terlampir. Penilaian kinerja di PT. Pos Indonesia Malang dilakukan setiap 3 bulan sekali. Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa prestasi kerja yang dialami karyawan mengalami penurunan dari

tahun 2019 pada KPI rating 5 (Baik Sekali) sebesar 20% menjadi 10% pada tahun 2020, adanya penurunan dari tahun 2019 pada KPI rating 4 (Baik) sebesar 55% menurun menjadi 50% pada tahun 2020 dan mengalami penurunan dari tahun 2019 pada KPI rating 1 (Sangat Kurang) sebesar 10% naik menjadi 20% pada tahun 2020. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan sejauh mana tujuan direalisasikan sehingga manajemen bisa bertindak cepat untuk mengambil keputusan. Manfaat dari pengukuran kinerja dapat dirasakan secara jangka panjang karena lingkaran bisnis berubah secara dinamis. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja maka penyebab rendahnya kinerja dapat diketahui, sehingga bisa segera diperbaiki baik itu dari kelambatan maupun penyimpangan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia Malang.

Adapun hasil wawancara dengan Ibu Geolika selaku pengembang SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Malang terdapat fenomena yaitu masih banyak karyawan yang membawa permasalahan pribadi ke kantor, permasalahan antar karyawan, tidak bisa bekerja sama dengan tim serta tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki. Apabila permasalahan ini terus terjadi maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu permasalahan yang terdapat di PT. Pos Indonesia Malang adalah ketidaksesuaian kemampuan karyawan dengan posisi pekerjaan, sehingga kepercayaan diri dari karyawan itu pun menurun. Selain itu juga karyawan dituntut untuk profesional dalam memberikan pelayanan sehingga dengan permasalahan di atas dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya juga berdampak pada produktivitas kerja di dalam perusahaan. Padahal ke produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang

paling penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. PT. Pos Indonesia Malang berinisiatif dan responsif untuk memenuhi harapan karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan dari latar belakang tersebut bahwa usaha-usaha peningkatan dan perbaikan kemampuan baik individu atau kelompok harus terus dilakukan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang ?
2. Apakah kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang ?
3. Apakah kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif secara Simultan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari uraian permasalahan di atas sebagai berikut.

1. Untuk menguji kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang.
2. Untuk menguji kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang.
3. Untuk menguji kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut.

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta mampu memahami kecerdasan emosional dan kepercayaan diri pada suatu perusahaan serta kinerja karyawan yang dihasilkan selama ini.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjalin kerja sama antara pihak akademisi dengan pihak praktisi. Serta mampu memberikan tambahan Khasanah keilmuan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

c. Bagi Praktisi

Bisa memberikan masukan kepada praktisi berupa informasi tentang kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan sehingga diketahui kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dengan mengangkat permasalahan tentang Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Ali Akbar Behbahani (2011)

Dalam penelitian (Behbahani, 2011), yang berjudul *A comparative Study of the Relation between Emotional Intelligence and Employee's Performance*. Dimana ada hubungan signifikan dari variabel kecerdasan emosional, variabel kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial dari kelima variabel tersebut dapat dinyatakan berhubungan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya dengan melalui uji koefisien korelasi dapat di lihat bahwa variabel kesadaran diri menunjukkan nilai korelasi 0,164, variabel pengaturan diri menunjukkan nilai korelasi 0,30, variabel motivasi menunjukkan nilai 0,289, variabel empati menunjukkan nilai korelasi 0,162, variabel keterampilan sosial menunjukkan nilai korelasi 0.099 sehingga dapat disimpulkan dari kelima komponen kecerdasan emosional tersebut secara bersamaan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Amilia & Purnama, (2016)

Dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia comnets plus di Bandung. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan variabel terikat ialah kinerja

pegawai, analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4 % sehingga dapat dikatakan berpengaruh positif.

Dari hasil penelitian tersebut menggunakan indikator kecerdasan emosional antara lain, kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

3. Artanti dkk., (2019)

Dalam penelitian ini dengan berjudul pengaruh kompetensi, komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen sekolah tinggi pariwisata Sahid Surakarta. Dari hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

Dari hasil penelitian tersebut indikator kecerdasan emosional yang digunakan yaitu, kecerdasan emosional antara lain, kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

4. Kalonio dkk., (2019)

Dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri terhadap manajemen stres dan peningkatan kinerja karyawan hotel mercure Manado hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi oleh kepercayaan diri.

5. Maya dkk., (2018)

Dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya Cabang

Semarang. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wings Surya Cabang Semarang, dan secara parsial Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Wings Surya Cabang Semarang. Hal ini berarti Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri mampu meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Wings Surya Cabang Semarang.

6. Hariyoga & Suprianto (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyoga & Suprianto (2011) yaitu pengaruh kecerdasan emosional, perilaku belajar, dan budaya terhadap tingkat pemahaman akuntansi dengan kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi. Adanya pengaruh yang signifikan dari kelima variabel kecerdasan emosional terhadap pemahaman akuntansi dan terdapatnya pengaruh signifikan dari variabel kepercayaan diri terhadap kelima variabel kecerdasan emosional sebagai pemoderator atau variabel penghubung. Dengan adanya kepercayaan diri yang tinggi maka hubungan kecerdasan emosional dan pemahaman akuntansi akan semakin kuat.

7. Satria dkk (2018)

Penelitian Satria dkk., (2018) yang berjudul pengaruh kepercayaan diri dan komunikasi terhadap kinerja guru SMP swasta di kecamatan pulogadung Jakarta timur. Adanya terdapat pengaruh antara kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 3,96 dan nilai

koefisien jalur sebesar 0,240. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh langsung terhadap kinerja pada guru.

8. Setyaningrum dkk. (2016)

Dalam penelitian Setyaningrum dkk., (2016) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur mendapatkan hasil bahwa secara parsial dan simultan kelima variabel kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, namun ada salah satu variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kesadaran diri.

9. Sulfemi, (2020)

Dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh rasa percaya diri dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di kecamatan ciampea kabupaten bogor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan percaya diri terhadap kinerja guru di kecamatan ciampea kabupaten bogor, dengan demikian semakin tinggi atau semakin baik rasa percaya diri yang dimiliki guru maka akan memberikan kinerja guru akan meningkat secara langsung.

10. Yani & Istiqomah, (2016)

Dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dapat diartikan kurangnya kesadaran diri dalam mengelola emosi sehingga kurang mampu memahami orang lain dan menjadi dampak pada kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel dan Indikator atau fokus penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Ali Akbar Behbahani (2011), A comparative Study of the Relation between Emotional Intelligence and Employee's Performance	Dalam penelitian ini indikator kecerdasan emosional yang digunakan yaitu, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial.	Analisis korelasi berganda	Adanya hubungan signifikan indikator-indikator kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2.	Amilia & Purnama (2016), pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia comnets plus di Bandung	Variabel bebas: kecerdasan emosional, Variabel terikat: kinerja pegawai	Analisis regresi linier sederhana	Adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia comnets plus di Bandung
3.	Artanti dkk., (2019), pengaruh kompetensi, komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen sekolah tinggi pariwisata Sahid Surakarta	Variabel independen: kompetensi, komunikasi, dan kecerdasan emosional Variabel dependen: Kinerja Dosen	Analisis regresi berganda	Adanya pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen
4.	Kalonio dkk., (2019), pengaruh kualitas kehidupan dan kerja	Variabel independen: kualitas kehidupan	Analisis jalur	Terdapat kepercayaan diri tidak berpengaruh

	kepercayaan diri terhadap manajemen stres dan peningkatan kinerja karyawan hotel mercure Manado	dan kepercayaan diri Variabel dependen: manajemen stres dan kinerja karyawan		signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel mercure Manado
5.	Maya dkk., (2018), pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT.Wings Surya Cabang Semarang.	Variabel independen: kecerdasan emosional dan kepercayaan diri Variabel dependen: kinerja karyawan	Analisis regresi	Terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial
6.	Hariyoga & Suprianto (2011), pengaruh kecerdasan emosional, perilaku belajar, dan budaya terhadap tingkat pemahaman akuntansi dengan kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi	Dalam penelitian ini variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri sebagai variabel pemoderasi. Indikator kecerdasan emosional yaitu, pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial sedangkan indikator kepercayaan diri yaitu kepercayaan diri kuat dan kepercayaan diri lemah.	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat pemahaman akuntansi dengan kepercayaan diri sebagai variabel moderasi (penghubung).
7.	Setyaningrum dkk., (2016), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Dalam penelitian ini indikator-indikator kecerdasan emosional terdiri dari, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan dari kelima variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan secara

		dan keterampilan sosial.		simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan
8.	Satria dkk. (2018), Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur	dalam penelitian ini indikator dari kepercayaan diri terdiri dari, keyakinan akan kemampuan diri, interaksi, obyektif, bertanggung jawab, dan rasional/realistis	Analisis Jalur dan uji signifikan regresi	Terdapat pengaruh yang signifikan kepercayaan diri pada kinerja guru. Selain itu ada korelasi antara kepercayaan diri dan komunikasi yang satu mempengaruhi yang lain.
9.	Sulfemi (2020), pengaruh rasa percaya diri dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di kecamatan ciampea kabupaten bogor	Variabel independen: rasa percaya diri dan kepemimpinan Variabel dependen: kinerja guru	Analisis regresi	Terdapat pengaruh positif rasa percaya diri terhadap kinerja guru
10.	Yani dan Istiqomah (2016), pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1)	Variabel independen: kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional Variabel dependen: kinerja karyawan Variabel intervening: profesionalisme	Analisis SEM PLS dengan model Struktural (Linier Model)	Terdapat kecerdasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2020

Dari hasil penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.1 bahwa ada terdapat beberapa kesamaan dalam pengambilan variabel-variabel penelitian baik

itu variabel kecerdasan emosional maupun kepercayaan diri. Dalam metode penelitian pun ada kesamaan yaitu menggunakan metode regresi. Namun, ada perbedaan dalam penelitian ini yaitu ditambah menggunakan metode *Crosstab* atau uji tabulasi silang. Tujuan dari penggunaan metode *Crosstab* ini adalah untuk mengetahui dan memperjelas tentang kinerja karyawan yang dilihat dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status kawin.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kecerdasan Emosional

Dari pandangan etimologi, emosi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti "*menggerakkan, bergerak.*" Kemudian ditambah dengan awalan "*e-*" untuk memberi arti "*bergerak menjauh.*" dalam makna ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam hal emosi. Seseorang akan merasa sedih ketika melihat film dengan cerita yang sedih, suatu karyawan merasa takut ketika mendapat peringatan oleh manajernya, hal inilah yang dapat disebut sebagai emosi. Jadi emosi itu tidak dapat disimpulkan adalah suatu keadaan di mana seseorang itu meluapkan kemarahannya.

Emosi adalah luapan perasaan yang berkembang sebagai reaksi psikologi-fisiologis dan surut dalam waktu singkat. Emosi bersifat subjektif. Emosi ada yang bersifat positif dan ada yang negatif, sehingga para psikologi mengkaji emosi dengan memberi perhatian yang sesuai dengan urgensinya dalam kehidupan manusia. Emosi punya pengaruh terhadap kesehatan mental dan fisik manusia, serta pengaruh terhadap perilaku pribadi dan sosial. Emosi berpengaruh terhadap

segala aspek kepribadian individu, luar dan dalam. Emosi dirasakan secara psiko-fisik karena terkait langsung dengan jiwa dan fisik (Susanto, 2018).

Menurut Colman dalam (Susanto, 2018), mendefinisikan emosi sebagai suatu evaluasi jangka pendek yang disengaja dan cenderung bersifat afektif dan psikologi mencakup kebahagiaan, kesedihan, menjijikkan, dan perasaan-perasaan lain yang lebih dalam. Perasaan-perasaan tersebut dapat digolongkan kepada emosi dasar yang disebut ekspresi fasila, yang meliputi enam emosi dasar yaitu, kegembiraan, kesedihan, menjijikkan, ketakutan, kemarahan dan mengejutkan.

Sedangkan menurut Carruthers dalam (Susanto, 2018), mendefinisikan emosi yang lebih memfokuskan pada pengalaman manusia, emosi adalah pengalaman yang berhubungan dengan perasaan yang mengomunikasikan sistem-sistem dalam diri manusia.

Jadi emosi adalah suatu hal yang selalu menyertai hidup kita dalam berekspresi, baik itu marah, benci, cinta, takut dll. Menurut Salovey dan Mayer dalam (Sharma & Sehwat, 2014), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengamati perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain untuk membedakan emosi dari tiap orang, serta dapat menyatukan pemikiran dan tindakan seseorang. Banyak yang menyetujui bahwa komponen keterampilan, kemampuan dan kecerdasan emosional sama dengan kecerdasan sosial.

Menurut Stein (2009), menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah memfokuskan pada kemampuan seseorang untuk menyadari, memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain secara berurutan untuk bisa beradaptasi dengan tuntutan tekanan hidup.

Namun, ada yang menentukan kecerdasan emosional itu berpengaruh adalah anatomi saraf otak atau dapat dikatakan otaknya. Bagian yang digunakan dalam berpikir yaitu *korteks* sebagai bagian yang berbeda dari sebagian otak hal ini yang dapat mengurus pola emosi. Menurut Stone and Harold (1978) dalam Goleman (2000:573) mengemukakan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu :

1. Fisik, secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap perkembangan kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya atau dengan kata lain bagian otaknya. Bagian-bagian otak yang digunakan untuk berpikir yaitu *korteks* (kadang-kadang disebut neokorteks) sebagai bagian yang berbeda dari bagian otak yang mengurus emosi yaitu sistem limbik, tetapi sesungguhnya hubungan antara keduanya inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang.
2. Secara psikis, kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu juga dapat ditumbuh dan diperkuat dalam diri individu. Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Keefer (2015) dalam bukunya mengutip, “...*Specifically, successful acquisition and repeated practice of EI skills can build individuals’ sense of confidence in using those skills (i.e., higher perceived EI selfefficacy), which would increase the likelihood of drawing upon those skills in future situations, in turn providing further opportunities to hone the skills and reinforce the sense of self-competence..*” dapat dijelaskan bahwa jika kecerdasan emosional dapat di kelola dengan baik maka akan menghasilkan

keterampilan IE dapat membangun rasa percaya diri individu dalam menggunakan keterampilan (*Self-efficacy*), yang dipersepsikan lebih tinggi yang dapat meningkatkan kemungkinan manfaat keterampilan tersebut dalam situasi di masa depan, sehingga memberikan kesempatan lebih lanjut untuk mengasah keterampilan dan memperkuat rasa kompetensi diri (Keefer dkk., 2018).

Daniel Goleman (Goleman, 2006:336) menyebutkan bahwa ada lima indikator dari kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran Diri (*Self-awareness*), yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada saat tertentu dan menggunakannya untuk memandu dalam pengambilan keputusan sendiri dan memiliki realistis terhadap penilaian kemampuan diri sendiri dan rasa percaya diri yang cukup kuat.
2. Pengaturan diri (*Self-regulation*), yaitu menangani emosi kita dengan sebaik mungkin agar memudahkan tugas-tugas yang ada tanpa menggangukannya sehingga dapat menjadi lebih teliti terhadap diri sendiri dan mampu menunda kepuasan untuk mengejar suatu tujuan serta mampu memulihkan kembali diri dari tekanan emosional.
3. Motivasi (*Motivation*), yaitu menggunakan persepsi kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan membimbing menuju tujuan kita, dalam membantu mengambil keputusan dan berusaha untuk meningkatkan serta bertahan dalam menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati (*Empathy*), yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya serta menyelaraskan diri dengan berbagai macam orang.

5. Keterampilan sosial (*Social Skill*), yaitu menangani emosi di dalam hubungan dengan sebaik mungkin dan mampu membaca situasi yang ada baik itu jaringan sosial serta mampu berinteraksi dengan lancar, keterampilan ini dapat digunakan untuk mempengaruhi dan memimpin dalam bernegosiasi, bermusyawarah, dan menyelesaikan perselisihan serta mampu bekerja sama dalam tim.

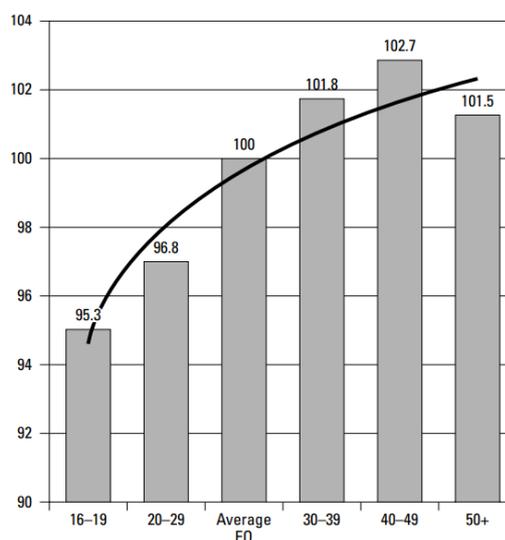
Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah mengetahui bagaimana seseorang itu mampu memahami dan mengendalikan emosinya maka demikian, jika emosi itu dikelola dengan sebaik-baiknya maka emosi itu dapat digunakan dengan baik untuk membantu menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kemampuan kecerdasan emosional dapat dikembangkan dari waktu ke waktu penilaian diri, refleksi diri dan pengalaman. Menurut Goleman dalam (Sharma & Sehwat, 2014) mengatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional tidak ditetapkan secara genetik dan tidak hanya berkembang di tahun – tahun awal masa anak-anak tetapi kenyataannya dapat dipelajari dan dilanjutkan untuk berkembang dengan belajar dari pengalaman kita agar hidup yang dijalankan semakin maju. Bahwa penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional dapat meningkat pada saat seseorang menjadi ahli dalam menangani emosi serta memberikan dorongan diri dengan memotivasi diri sendiri, mengembangkan empati dan sosial. Menurut Mayer Caruso dan Salovey dalam (Sharma & Sehwat, 2014) menegaskan bahwa kecerdasan emosional harus

meningkat dengan seiring bertambahnya usia serta pengalaman jika perlu kecerdasan emosional dianggap sebagai kecerdasan standar.

Menurut (Stein, 2009) semakin bertambahnya usia kecerdasan emosional seseorang menjadi meningkat, dalam kecerdasan emosional diujikan kepada ratusan ribu orang di berbagai sosial ekonomi kelompok, negara, maupun budaya serta di tingkat pendidikan. Salah satu dari sekian banyak analisis yang dilakukan dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional di seluruh rentang usia seseorang. Hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kecerdasan Emosional dan Usia



Sumber: (Stein, 2009:58)

Dari gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa dari usia 20 kecerdasan emosional meningkat sampai sekitar usia 55 tahun. Pada intinya keterampilan emosional ini mulai sedikit menurun. Dengan sering waktu (sampai titik tertentu) dapat dilihat peningkatan yang stabil dan bertahap dalam keterampilan emosional ini.

Kecerdasan emosional dipandang sebagian orang sebagai aspek kebijaksanaan, ini mencerminkan bahwa jika seseorang menjadi lebih tua tetapi

lebih bijaksana. Kemampuan untuk melihat sesuatu sebagaimana adanya dalam hal ini berlawanan dengan keinginan diri sendiri. Keterampilan emosional lainnya tumbuh dengan seiring bertambahnya usia mampu melihat melewati kondisi diri sendiri, seiring bertambahnya usia semakin kurang fokus diri sendiri lebih cenderung melihat orang lain.

Dalam Islam juga membahas mengenai emosi ini. Dalam pandangan Utsman Najati dalam (Sulaiman dkk., 2013), mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam mengenali, memupuk dan membina kematangan emosi memberi kesan positif dalam menyeimbangkan kesejahteraan kepada diri manusia, selaras dengan firman Allah SWT yang bermaksud.

وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ

”...dan di bumi itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang yakin” (Al-Quran: Adz-Dzariat, 51:20)

Sehingga dapat dijelaskan emosi manusia seperti marah, mendorong diri untuk dapat mempertahankan jiwanya dan berjuang untuk mempertahankan eksistensi dirinya. Emosi takut mendorong seseorang untuk menghindarkan diri dari mahabahnya yang mengancamnya. Emosi cinta menjadikan seseorang dapat menikmati rasa kasih sayang terhadap lawan jenis, sehingga dapat mempertahankan eksistensi jenisnya.

Islam tidak pernah menafikan kebutuhan dari fisiologis alamiah manusia yang memiliki sifat fitrah, seperti emosi. Dalam Islam hanya menekankan betapa pentingnya dalam mengontrol dan mengendalikan emosi agar tidak berlebihan. Kesadaran ini menurut Najati dalam (Sulaiman dkk., 2013) dengan didasari oleh

pengenalan halal dan haram suatu perbuatan/tindakan, setelah kesadaran itu tercapai maka kehati-hatian serta kewaspadaan sangat dibutuhkan.

Salah satu bentuk dari emosi adalah marah. Marah merupakan satu bentuk emosi penting yang menjalankan fungsi bagi manusia, ia akan membantu seseorang untuk melindungi dirinya. Nabi SAW melarang kepada para sahabatnya melakukan vonis atau mengambil keputusan dalam keadaan marah. Nabi juga mengatakan bahwa tidak sah seseorang suami mengambil keputusan talak pada saat keadaan yang bersangkutan tersebut dalam kondisi marah.

Dalam pengendalian diri pada saat marah sangat diperlukan, maka demikian seseorang yang dapat mengendalikan diri di saat marah berarti ia bisa menyelamatkan dirinya sendiri. Seseorang yang marah memiliki kebiasaan dalam mengambil jalan atau tindakan semuanya tanpa adanya pertimbangan yang baik, sehingga mengakibatkan banyak orang yang mengambil jalan pintas yang dapat merugikan dirinya bahkan keselamatan jiwanya.

Adapun dalam pandangan agama, orang yang dianggap kuat bukanlah orang yang gagah perkasa, berbadan kekar dan sebagainya. Orang yang kuat adalah orang yang mampu mengendalikan dirinya di saat marah. Hal ini sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh Tirmidzi yaitu:

الْمُقْرِئُ يَزِيدُ بِنُ اللَّهِ عَبْدُ حَدَّثَنَا قَالُوا وَاحِدٍ وَغَيْرِ الدُّورِيِّ مُحَمَّدِ بْنِ عَبَّاسٍ حَدَّثَنَا
 مُعَاذِ بْنِ سَهْلٍ عَنْ مَيْمُونِ بْنِ الرَّحِيمِ عَبْدُ مَرْحُومٍ أَبُو حَدَّثَنِي أَيُّوبُ أَبِي بِنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا
 يَسْتَطِيعُ وَهُوَ غَيْظًا كَظَمَ مَنْ قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ عَنْ أَبِيهِ عَنْ الْجُهَنِيِّ أَنَسِ بْنِ
 هَذَا قَالَ شَاءَ الْحُورِ أَيِّ فِي يُخَيِّرُهُ حَتَّى الْخَلَائِقِ رُءُوسِ عَلَى الْقِيَامَةِ يَوْمَ اللَّهُ دَعَاهُ يُنْقِذَهُ أَنْ
 غَرِيبٌ حَسَنٌ حَدِيثٌ

“Telah menceritakan Abbas bin Muhammad Ad Duri dan lebih dari satu orang perawi berkata, Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Yazid Al Muqri Telah menceritakan kepada kami Sa'id bin Abu Ayyub Telah menceritakan kepadaku Abu Marhum Abdurrahim bin Maimun dari Sahl bin Mu'adz bin Anas Al Juhani dari bapaknya dari Nabi shallallahu 'alaihi wasalam, beliau bersabda: "Barang siapa yang menahan amarahnya, sedangkan ia mampu untuk menumpahkannya, maka Allah akan memanggilnya kelak pada hari kiamat di atas kepada seluruh makhluk, sehingga Allah memberikannya pilihan yang ia inginkan." Ini adalah Hadits hasan gharib.”

Ketika seseorang itu mendapatkan suatu pekerjaan yang banyak, maka dihadapi dengan emosi yang stabil sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka orang tersebut memiliki kecerdasan emosional yang baik, jika orang tersebut dihadapi dengan pekerjaannya itu dalam keadaan emosi yang buruk maka pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan baik pula.

2.2.2 Kepercayaan Diri

Percaya diri (*Self-Confidence*) sebagai panduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas atau pekerjaan, yang bersifat internal, sangat relatif dan dinamis dan banyak ditentukan oleh kemampuannya untuk memulai, melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepercayaan diri akan memengaruhi gagasan, karsa, inisiatif, kreativitas, ketekunan, semangat kerja, dan kegairahan dalam berkarya. Kunci keberhasilan suatu bisnis adalah untuk memahami diri sendiri terlebih dahulu (Busro, 2018:38).

Menurut Mirhan & Kurnia (2016) dalam (Sulfemi, 2020) mengatakan bahwa percaya diri adalah sebuah penilaian terhadap dirinya secara positif tentang kompetensi atau kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi berbagai hambatan, tantangan atau situasi untuk membatasi berbagai pengaruh negatif dari kondisi yang ketidakpastian agar dirinya dapat dengan mudah meraih kesuksesan

serta keberhasilan dengan tidak bergantung kepada pihak-pihak lain. Sehingga segala aktivitasnya dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat secara luas berdasarkan pada ilmu pengetahuan yang ada pada dirinya secara optimal dan maksimal.

Kepercayaan diri merupakan hal yang paling berharga pada diri individu dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini disebabkan karena dengan kepercayaan diri, seseorang mampu mengaktualisasikan segala potensi dirinya. Kepercayaan diri seseorang adalah sebuah ekspresi atau ungkapan didasari dengan rasa semangat dan mengesankan dan dalam diri individu untuk menunjukkan adanya harga diri, penghargaan terhadap diri, serta bagaimana seseorang memahami dirinya sendiri (Pangestu dkk., 2020:5).

Sedangkan menurut Lie (2003) dalam (Busro, 2018:38) mendefinisikan bahwa kepercayaan diri merupakan individu yang sehat mempunyai percaya diri yang memadai. Percaya diri berarti yakin akan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah. Dengan percaya diri, seseorang merasa dirinya berharga dan mempunyai kemampuan menjalani kehidupan, mempertimbangkan berbagai pilihan, dan membuat keputusan sendiri. Adapun ciri-ciri perilaku yang mencerminkan percaya diri, yaitu :

- a. Yakin kepada diri sendiri.
- b. Tidak bergantung pada.
- c. Tidak ragu-ragu
- d. Merasa diri berharga
- e. Tidak menyombongkan diri

f. Memiliki keberanian untuk bertindak

Lauster dalam (Busro, 2018:37) berpendapat bahwa “kepercayaan diri suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri, sehingga seseorang tidak terpengaruh oleh orang lain. Rasa percaya diri merupakan keyakinan pada kemampuan-kemampuan yang dimiliki, keyakinan pada suatu maksud atau tujuan dalam kehidupan dan percaya bahwa dengan akal budi mampu untuk melaksanakan apa yang diinginkan, direncanakan dan diharapkan”. Namun, jika kepercayaan diri itu menjadi sangat berlebihan tidak selalu bersifat yang positif. Pada umumnya dapat menjerumuskan pada usaha yang tak kenal lelah. Orang yang terlalu percaya pada diri sendiri sering tidak hati-hati dan seandainya. Tingkah laku seperti ini sering menyebabkan konflik dengan orang lain. Seseorang yang bertindak dengan kepercayaan pada diri sendiri yang berlebihan, akan memberikan kesan kejam dan lebih banyak punya musuh dari pada mempunyai teman. Rasa percaya diri yang kuat sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut yang mana seseorang merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa, karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistis terhadap diri sendiri. Bagi mereka yang kurang percaya diri, setiap kegagalan mempertegas rasa tidak mampu mereka. Tidak adanya percaya diri dapat mewujudkan dalam bentuk rasa putus asa, rasa tidak berdaya, dan meningkatkan keraguan kepada diri sendiri. Di pihak lain, percaya diri berlebihan dapat membuat orang tampak sombong, terutama bila ia tidak mempunyai keterampilan sosial. Orang yang memiliki rasa percaya diri umumnya memandang diri sendiri

sebagai orang yang produktif, mampu menghadapi tantangan dan mudah menguasai pekerjaan atau keterampilan baru. Mereka mempercayai diri sendiri sebagai katalisator, penggerak, dan pelopor, serta merasa bahwa kemampuan-kemampuan mereka lebih unggul dibanding kebanyakan orang lain.

Menurut Satria dkk., (2018) terdapat beberapa indikator untuk menilai kepercayaan diri individu, di antaranya :

- a. Keyakinan akan kemampuan diri, yaitu sikap positif seorang tentang dirinya bahwa mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukannya.
- b. Interaksi, yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala sesuatu tentang diri, harapan dan kemampuannya.
- c. Obyektif yaitu, orang yang percaya diri memandang permasalahan atau segala sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya, serta tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal di luar kebenaran.
- d. Bertanggung jawab, yaitu kesediaan seseorang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensi atas apa yang dilakukannya.
- e. Rasional dan realistis , yaitu analisis terhadap suatu masalah, suatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Orang yang memiliki percaya diri dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tahapan perkembangannya dengan baik atau setidaknya memiliki kemampuan untuk belajar cara-cara menyelesaikan tugas tersebut. Orang yang memiliki percaya diri mempunyai keberanian dan kemampuan untuk

meningkatkan prestasinya sendiri. Sehingga orang yang memiliki percaya diri juga akan dipercaya oleh orang lain.

Namun, di dalam Islam kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki akan menjadikan manusia pribadi yang penuh optimis. Dengan sifat optimis ini sangat diperlukan agar manusia senantiasa percaya pada sang pencipta yaitu Allah SWT akan semua yang ditakdirkan kepadanya sehingga manusia terhindar dari rasa cemas dan perasaan-perasaan lain yang mengganggu dirinya. Telah dijelaskan dalam Al-Quran Surat Ali-Imran : 139 yang berbunyi :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :

Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman. (Kementrian Agama RI, 2010).

Berdasarkan ayat tersebut dimaksudkan adalah kita sebagai seorang mukmin harus percaya pada kemampuan diri sendiri, kita tidak boleh merasa lemah. Manusia adalah khalifah di muka bumi, jadi manusia diberi kebebasan untuk mengelola sumber daya yang ada di bumi untuk dimanfaatkan dalam kehidupannya. Manusia yang mempunyai derajat yang lebih tinggi daripada makhluk apa pun yang ada, oleh karena itu kita sebagai manusia harus percaya kepada diri sendiri bahwa kita sesungguhnya mampu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Meski demikian bahwa setiap muslim harus memiliki kepercayaan diri dalam segala hal terutama pada saat beribadah kepada Allah SWT dengan segala yang diberikan-Nya kepada kita. Karena Allah SWT menjamin hambanya

dengan segala kenikmatan yang dikaruniakannya kepada kita. Karena Allah SWT sangat membenci kepada hamba-Nya yang berputus asa.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Dilihat dari asalnya katanya, *kinerja* itu adalah terjemahan dari *Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel *kinerja* adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, 2014:2).

Menurut Wibowo (2007) dalam (Abdullah, 2014:3), menyebutkan bahwa kinerja itu berasal dari kata *Performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa *kinerja* itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Sedangkan menurut Alijbana (2012) dalam (Sulfemi, 2020:20), mengungkapkan bahwa kinerja Sesuatu yang ingin didapat dengan melihat kemampuan seseorang dalam pekerjaan dalam menggapai tujuannya. Kinerja juga merupakan sebuah hasil ekspresi potensi yaitu berupa perilaku atau cara dan sikap seseorang baik secara individu maupun dalam kelompoknya dalam menunaikan kewajiban untuk mendapatkan sebuah hasil atau produk yang merupakan perwujudan dari tugasnya atau pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja adalah sebuah bentuk prestasi dari hasil seseorang dalam pekerjaannya dan berkaitan dengan kepuasan hasil pekerjaan seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *kinerja* adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Karyawan itu adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Menurut Hadari Nawawi dalam (Abdullah, 2014:6) mengatakan bahwa karyawan merupakan potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Sehingga karyawan tersebut mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumber daya organisasi lainnya dikarenakan mempunyai :

- a. Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya atau faktor produksi lainnya.
- b. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
- c. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

- e. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan (Kalonio dkk., 2019).

Menurut Hasibuan (2014) *dalam* (Tijow dkk., 2021:28) menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Lebih lanjut dijelaskan, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk menilai hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisiknya yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti meter, liter dan kilogram. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Dalam peningkatan kinerja yang diinginkan baik itu dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya

baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Begitu pula dengan para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja seseorang dapat diketahui dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur terhadap pencapaian seseorang dengan apa yang menjadi tanggung jawab. Namun, banyak faktor yang mempengaruhi tolak ukur kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan tenaga kerja dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (Abdullah, 2014:152), ada empat indikator dalam menentukan ukuran kinerja sebagai berikut.

1. Efektif, yaitu indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*).
2. Efisien, yaitu indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).
3. Kuantitas, yaitu volume kerja yang dihasilkan. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya hasil yang didapatkan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Kualitas, yaitu indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
5. Ketepatan Waktu, yaitu Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

Dalam Islam seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Al-Quran juga memerintahkan orang-orang yang beriman yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja. Allah SWT juga menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik dalam kehidupannya. Seperti yang terdapat dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat At-Taubah:105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Kementerian Agama RI, 2010).

Dengan demikian dapat dijelaskan dari ayat tersebut bahwa Allah SWT memerintahkan untuk bekerjalah dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat sehingga Allah SWT akan melihat pekerjaanmu lalu akan memberikan penghargaan atas pekerjaanmu. Maka bekerjalah dengan sebaik mungkin dengan penuh tanggung jawab.

Selain itu, orang muslim dianjurkan untuk melakukan pekerjaan dengan prestasi terbaiknya, bukan untuk dirinya sendiri melainkan untuk orang lain juga.

Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam Hadits telah dijelaskan sebagai berikut.

إِحْرَاصٌ ، خَيْرٌ كُلِّ وَفِي الضَّعِيفِ ، الْمُؤْمِنِ مِنَ اللَّهِ إِلَى وَأَحَبُّ خَيْرِ الْقَوِيِّ الْمُؤْمِنِ
 كَانَ فَعَلْتُ أَنِّي لَوْ : تَقُلْ فَلَا شَيْءٌ أَصَابَكَ وَإِنْ ، تَعَجَزْ وَلَا بِاللَّهِ وَاسْتَعِنِ يَنْفَعُكَ مَا عَلَى
 الشَّيْطَانِ عَمَلٌ تَفْتَحُ لَوْ فَإِنَّ فَعَلَ ، شَاءَ وَمَا اللَّهُ قَدَرُ : قُلْ وَلَكِنْ ، وَكَذًا كَذًا

Artinya :

Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata : “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu”, tetapi katakanlah: ”Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku”. Berandai-andai itu adalah perbuatan setan.” (Matan lain : Ibnu Majah 726, Ahmad 8436,8473).

Dalam Hadist ini mengandung arti bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara :

a. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik di dunia maupun akhirat, jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman. Kuat dan lemahnya iman seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

b. Mengali Kemampuan

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan. Kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-

prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja yang dilakukan seseorang dengan baik.

c. **Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat**

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai, dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi tidak melaksanakannya.

Selain daripada itu, seorang mukmin dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah, dan istirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya secara tepat dan cepat untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu.

Dengan demikian dalam bekerja seorang mukmin hendaknya mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu kualitas keimanan dan kerja (Quality) dan ketepatan atau kecepatan waktu (Quick) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (Quantity) dengan menganjurkan memperbanyak amal saleh dan usaha keras.

2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa. Dalam penelitian (Setyaningrum dkk., 2016) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur mendapatkan hasil bahwa secara parsial dan simultan kelima variabel kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, namun ada salah satu variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kesadaran diri.

Hal ini juga dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Pratama & Suhaeni, 2018), menyimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, untuk uji korelasi diperoleh nilai $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ sehingga koefisien korelasi signifikan.

Maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1. Adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

2.2.5 Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian sebelumnya (Sulfemi, 2020), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif indikator kepercayaan diri terhadap kinerja guru, indikator tersebut terdiri dari, *Keyakinan akan kemampuan diri sendiri, Interaksi, Obyektif, Bertanggung jawab, serta Rasional dan Realistis*. Dengan menunjukkan hasil korelasi sebesar 3,96 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,240, sehingga ini memberikan suatu makna bahwa kepercayaan diri berpengaruh kinerja.

Hal ini juga dilakukan oleh penelitian sebelumnya Satria dkk., (2018) yang berjudul pengaruh kepercayaan diri dan komunikasi terhadap kinerja guru SMP swasta di kecamatan pulogadung Jakarta timur. Adanya terdapat pengaruh antara kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai koefisien

korelasi sebesar 3,96 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,240. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh langsung terhadap kinerja pada guru.

Maka hipotesis penelitian ini adalah :

H2. Adanya pengaruh positif kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan

2.2.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

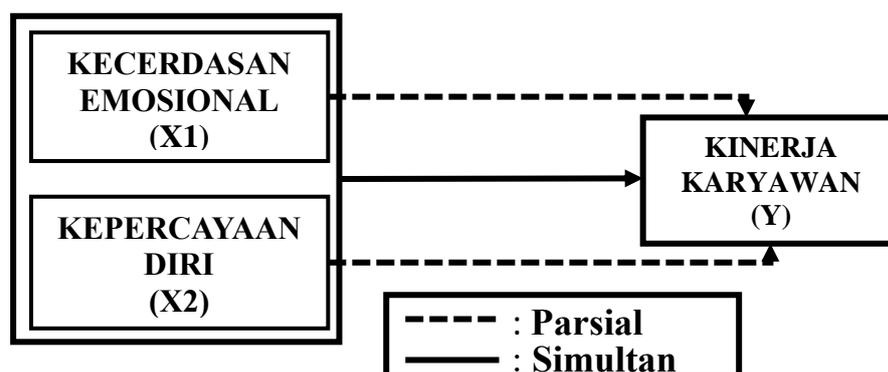
Dalam penelitian Maya dkk., (2018) menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini berarti kecerdasan emosional dan kepercayaan diri itu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Maka hipotesis penelitian ini adalah :

H3. Adanya pengaruh positif kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi, hakikatnya hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya di analisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang obyektif (Jaya, 2020:12). Menurut Hamdi & Bahruddin (2015:5) penelitian kuantitatif merupakan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif dengan dilakukan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Kuantitatif merupakan metode pengumpulan dan pengolahan data, data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur yang valid dan reliabel, dikuantifikasi dan dianalisis (Duli, 2019:18) Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siyoto & Sodik, 2015:42).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Indonesia Malang yang beralamat Jl. Merdeka Selatan No.5, Kauman, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Dalam hal ini misalnya karyawan perusahaan yang berupa “orang”, tetapi dapat dibedakan melalui, umur, gaji dll (Siyoto & Sodik, 2015:64).

Berdasarkan dari uraian di atas maka populasi pada penelitian ini ditetapkan suatu kriteria dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian ini. Adapun karakteristik dari populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di Kantor Pos Indonesia Malang saja yang berjumlah 110 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar (Supriyanto & Ekowati, 2019:20).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh*. Pengambilan *sampling jenuh* ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan sama kepada seluruh anggota populasi ini sering disebut dengan istilah sensus (Payadnya & Jayantika, 2018:26). Maka sampel yang digunakan

seluruh populasi anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 110 orang.

Maka dapat diketahui jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut :

Table 3.1
Pengambilan Sampel PT. Pos Indonesia Malang

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
Oranger Kemitraan Locket	10 orang	10
Kemitraan Antaran	60 orang	60
TAD	25 orang	25
Tkkwt	15 orang	15
Jumlah	110	110

Sumber diolah oleh peneliti, 2020

3.5 Data dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari sumber data primer dan skunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya atau peneliti bisa menggunakan kuesioner (Supriyanto & Ekowati, 2019:23). Sedangkan data skunder adalah sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti menggunakan media perantara (Supriyanto & Ekowati, 2019:23).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, ada metode-metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara terstruktur dan sistematis mengenai peristiwa-peristiwa yang diamati. Observasi dapat dikategorikan sebagai teknik pengambilan data antara lain : (Supriyanto & Ekowati, 2019:23)

- Observasi tersebut digunakan untuk riset dan direncanakan secara sistematis.
- Observasi tersebut berkaitan dengan tujuan riset
- Pengamatan dilakukan secara sistematis.
- Hasil pengamatan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan bentuk wawancara tidak langsung, proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden (Supriyanto & Ekowati, 2019:26)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Arikunto (2010) *dalam* (Siyoto & Sodik, 2015:98) variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Bertolak dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut dan sifat atau nilai orang, faktor, perlakuan terhadap obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dimana variabel-variabel tersebut yaitu:

Tabel 3.2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Abdullah, 2014:152)	Kinerja Karyawan (Y)	Efektif	a) Mampu memperoleh keuntungan yang lebih b) Hadir tepat waktu c) Berinovasi dalam melakukan pekerjaan
		Efisien	a) Bekerja dengan sepenuh hati b) Bekerja sesuai arahan atasan c) mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu
		Kuantitas	a) Memiliki target dalam bekerja b) Mencapai suatu target kerja c) Menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan tepat dan efisien
		Kualitas	a) Kerja sesuai dengan standar perusahaan b) Kemampuan dalam ketelitian bekerja c) Disiplin dalam bekerja
		Ketepatan Waktu	a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang telah ditentukan b) Tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja
Kecerdasan Emosional (Goleman, 2006:336)	Kecerdasan Emosional (X1)	Kesadaran diri	a) Kemampuan untuk mengenali diri sendiri. b) Keberanian untuk tampil beda.

		Pengaturan diri	a) Memikirkan yang diinginkan sebelum bertindak b) Segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah direncanakan
		Motivasi	a) Tertarik pada pekerjaan yang memberikan gagasan baru b) Tidak mudah menyerah pada saat mengerjakan pekerjaan yang sulit
		Empati	a) Menyukai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam b) Tidak pernah merasa canggung ketika berbicara dengan orang yang tidak dikenal
		Keterampilan sosial	a) Mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok b) Mempunyai cara meyakinkan orang lain
Kepercayaan Diri (Satria dkk., 2018)	Kepercayaan Diri (X2)	Keyakinan akan kemampuan diri	a) Yakin bisa mengerjakan tugas dari atasan b) Mampu menyelesaikan beberapa persoalan dalam bekerja
		Interaksi	a) Mampu bergaul di dalam lingkungan kerja

			b) Merasa diterima dengan baik dilingkungan kerja
		Obyektif	a) Memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya b) Mampu bersikap tenang ketika mengerjakan suatu pekerjaan
		Bertanggung jawab	a) Kesiediaan untuk menanggung konsekuensi b) Tidak menyerah sebelum pekerjaan selesai
		Rasional dan realistis	a) Analisis terhadap suatu dengan pemikiran yang masuk akal dan sesuai kenyataan b) Mampu memberikan saran atas permasalahan yang dihadapi oleh orang lain secara rasional

Sumber diolah oleh peneliti, 2020

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Macam-macam skala pengukuran (Yusuf & Daris, 2019:10). Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert.

Tabel 3.3
Variabel dan Jenis Skala

Variabel	Skala
Kinerja Karyawan (efektif, efisien, kualitas, ketetapan waktu)	Likert (“sangat setuju”, “setuju”, “netral”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”).
Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial, keyakinan akan kemampuan diri, interaksi, obyektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis	Likert (“sangat setuju”, “setuju”, “netral”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”).

Sumber : (Yusuf & Daris, 2019:11)

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Supriyanto & Ekowati, 2019:117).

Langkah-langkah dalam mengukur validitas (Supriyanto & Ekowati, 2019:30) sebagai berikut :

- a. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur. Konsep yang akan diukur hendaknya dijabarkan terlebih dahulu sehingga operasionalnya dapat dilakukan.
- b. Melakukan uji coba pengukuran tersebut pada sejumlah responden. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- d. Menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu :

$$\text{Rumus : } r = \pm \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \times \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi Pearson product moment

n = jumlah responden atau sampel

X = jumlah jawaban variabel X (karakteristik individu)

Y = jumlah jawaban variabel Y (efektivitas kinerja)

Koefisien korelasi akan dibandingkan dengan jarak signifikansi 95% atau 5% = 0,05. Nilai r yang diperoleh dikaitkan dengan tabel r , bila nilai $r <$ nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan gugur bila $r >$ r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Secara empiris, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Soal (perangkat soal) yang valid pasti reliabel, tetapi soal yang reliabel belum tentu valid. Oleh karena itu soal yang valid secara teoritis, juga sudah reliabel (andal) secara teoritis. Dengan demikian soal buatan guru yang sudah disusun melalui kisi-kisi, sudah valid secara teoritis juga sudah reliabel secara teoritis. Reliabilitas empiris soal juga dihitung dengan teknik statistik, yaitu dengan cara korelasi. Angka korelasi yang diperoleh dengan cara ini disebut koefisien reliabilitas atau angka reliabilitas (r_{11} atau r_{tt}) soal. Soal yang baik adalah soal yang mempunyai koefisien reliabilitas lebih dari sama dengan 0,70 (Siyoto & Sodik, 2015:92).

Dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas konsistensi internal. Dengan reliabilitas dapat menunjukkan suatu instrumen yang ada homogen dan

merefleksikan kontrak yang sama. Untuk mengujinya digunakan metode korelasi tipe split-half atau koefisien *Cronbach's Alpha* (Siyoto & Sodik, 2015:93).

$$\text{Rumus : } r_{11} = \frac{k}{k-1} \frac{(1 - \sum \sigma X b^2)}{\sigma Y^2}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma X b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

σY^2 = varians total

Reabilitas dinyatakan oleh koefisien reabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 - 1.00. semakin tinggi koefisien reabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reabilitas (Siyoto & Sodik, 2015:84).

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan metode *kolmogrov Smirnov* yaitu pengujian normalitas yang sering kali digunakan, terutama setelah banyak program statistik yang ada. Uji *Kolmogrov Smirnov* dengan membandingkan nilai signifikan $> 0,05$ maka sebaran distribusi data normal tetapi

sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka sebaran distribusi datanya tidak normal. Adapun kelebihan dalam metode ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamatan dengan pengamatan lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Gunawan, 2020:109).

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji koefisien Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) (Supriyanto & Maharani, 2013:72).

3.10.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Menurut Wijaya (2009) dalam (Supriyanto & Maharani, 2013:71), ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, yaitu :

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- Menganalisis korelasi di antara variabel bebas. Jika di antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (Variance-inflating factor). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

3.11 Analisis Data

3.11.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode statistika yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (Siyoto & Sodik, 2015:111).

Karakteristik yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan, selanjutnya karakteristik tersebut akan di tabulasi silang agar hasil yang didapatkan mampu digambarkan menjadi lebih baik.

Crosstabulation atau uji tabulasi silang adalah kombinasi dari dua (atau lebih) frekuensi tabel variabel yang berbeda dan memungkinkan untuk memeriksa frekuensi pengamatan kategori tertentu, diatur sedemikian rupa sehingga setiap

sel dalam tabel hasil menunjukkan kombinasi unik dari nilai-nilai khusus variabel *crosstabulated* tersebut.

3.11.2 Pengujian Statistik

Model analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan regresi linier yang memiliki lebih dari satu variabel independen (bebas) (Supriyanto & Ekowati, 2019:33).

Rumus umum persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_1 = Kofesien variabel X_1

β_2 = Kofesien variabel X_2

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kepercayaan Diri

a = Konstanta Regresi

3.11.3 Uji Statistik F (Simultan)

Uji F disebut juga uji global atau uji signifikansi serentak. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X_1), dan kepercayaan diri (X_2) untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas kinerja karyawan (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Untuk melakukan pengujian secara global, maka ada beberapa langkah yang diperlukan yaitu:

1. Menyusun Hipotesis

Hipotesis yang ingin di uji adalah kemampuan variabel bebas menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, apabila variabel bebas tidak dapat mempengaruhi variabel tidak bebas dapat dianggap nilai koefisien regresinya sama dengan nol.

Dalam menyusun hipotesa selalu ada hipotesa nol dan hipotesa alternative. Untuk hipotesa nol selalu mengandung unsure kesamaan, maka dapat dirumuskan hipotesa nol adalah koefisien regresi sama nol. Untuk hipotesa alternatifnya adalah koefisien regresi tidak sama dengan nol. Hipotesanya kemudian dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = B_2 = 0$$

$$H_1 : B_1 \neq B_2 \neq 0$$

2. Menentukan daerah keputusan

Untuk uji ini digunakan tabel F. untuk mencari nilai F tabel perlu diketahui derajat bebas pembilang pada kolom, derajat bebas penyebut pada baris dan taraf nyata. Umumnya ada 2 taraf nyata yang dipakai yaitu 1% dan 5%, untuk ilmu pasti lebih baik digunakan 1% sedangkan ilmu sosial dapat digunakan 5%. Untuk derajat pembilang digunakan nilai $k - 1$, yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat penyebut digunakan $n - k$ yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel.

3. Menentukan nilai F- hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(K - 1)}{(1 - R^2)/(n - 3)}$$

4. Menentukan daerah keputusan

Menentukan wilayah H_0 dan H_1 , serta membandingkan dengan nilai F – hitung untuk mengetahui apakah menerima H_0 atau menerima H_1 .

5. Memutuskan hipotesis

Nilai F – hitung $>$ dari F – tabel dan berada di daerah terima H_1 menunjukkan bahwa tidak cukup bukti untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Kesimpulan dari diterimanya H_1 adalah nilai koefisien regresi tidak sama dengan nol, dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, atau dengan kata lain variabel bebas yaitu X_1 , X_2 pengaruhnya secara bersama-sama nyata terhadap variabel tidak bebas (Y).

3.11.4 Uji Signifikan Parsial atau Individu (Uji t)

Uji signifikansi parsial atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t atau t – student. Untuk melakukan uji – t ada beberapa langkah yang diperlukan, yaitu:

1. Menyusun hipotesis

Variabel bebas berpengaruh tidak nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol. Sedangkan variabel bebas akan berpengaruh nyata apabila nilai koefisien tidak sama dengan nol. Hipotesa selengkapnya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = 0 \qquad H_1 : B_1 \neq 0$$

$$H_0 : B_2 = 0 \qquad H_1 : B_2 \neq 0$$

2. Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t – tabel dengan derajat bebas yaitu $n-k$ dan taraf nyata α (1%, 5%, atau lainnya).

3. Menentukan nilai t – hitung dengan rumus :

$$t - \text{hitung} = \frac{b - B}{sb}$$

4. Menentukan daerah keputusan
5. Menentukan keputusan

Jika koefisien regresi b berada di daerah terima H_0 . Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak berbeda dengan nol, atau variabel X_1 tidak berpengaruh nyata terhadap Y dan sebaliknya.

Untuk mengetahui variabel bebas yang dominan yang mempengaruhi variabel tidak bebas, maka dicari secara parsial hasil tertinggi dari variabel-variabel bebas tersebut (Siyoto & Sodik, 2015:89).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantor pos Online, serta dilengkapi Electronic Mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan

rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos yang mana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan suatu perusahaan yang lapangan usahanya bergerak dalam bidang penyelenggaraan dan jasa pos, yang terdiri dari Layanan Bisnis Komunikasi, Bisnis Logistik, dan Bisnis Keuangan. Layanan bisnis komunikasi berupa surat pos standar, surat kilat khusus, telegram, dan lain-lain. Layanan bisnis logistik berupa kiriman barang (paket pos), kargo, paket optimal, dan point to point. Sedangkan bisnis keuangan berupa wesel pos, giro pos, cek pos, tabungan, pembayaran pensiunan, dan lain-lain.

Logo bagi suatu perusahaan atau organisasi, merupakan cerminan dari nilai-nilai ideal tujuan organisasi, yang meliputi aspek visi dan misi, ruang lingkup kerja, serta budaya perusahaan. Seperti terlihat pada gambar 4.1 Logo PT. Pos Indonesia (Persero). Visualisasi burung merpati Pos yang siap terbang bebas mengelilingi dunia. Burung merpati pos terbang dan berjalan semakin cepat. Kesan kecepatan tersebut divisualisasikan dengan sayap yang bergaris horisontal, proporsi burung dibuat lebih memanjang dan mengecil di ujung untuk memberikan kesan gerak dinamis.

Ukuran burung dibuat lebih besar dibandingkan dengan bola dunia, dapat dimaknai bahwa burung sebagai tanda yang merepresentasikan PT. Pos diharapkan dapat menguasai dunia. Logo memiliki warna dasar jingga² untuk menandakan sesuatu yang penting. Warna ini juga digunakan untuk tiang-tiang

pemisah pada perbaikan di jalan tol, seragam tukang parkir, pakaian penerbang, pakaian pendaki gunung, dan segala sesuatu yang dianggap penting dan perlu perhatian.

Tulisan dengan tipografi bold: **POS INDONESIA**, menunjukkan nama perusahaan dengan identitas negara, berada di bawah gambar burung dan bola dunia, di sini terbaca bahwa yang utama adalah profesionalitas dibidang usaha, dengan slogan “Untuk Anda kami ada”, untuk lebih menekankan kesan mengutamakan pelayanan. Tipografi slogan tersebut menggunakan huruf latin untuk memberikan kesan luwes, lentur dan ramah.

Gambar 4.1 Logo PT. Pos Indonesia



Sumber : www.posindonesia.co.id (15 Maret 2021)

Organisasi merupakan sistem yang saling mempengaruhi antara orang yang satu dengan orang lainnya, dalam suatu kelompok kerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara bersama-sama. Tujuan Organisasi tersebut tidak dapat dijalankan secara keseluruhan oleh satu orang saja melainkan dapat dicapai secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dapat dilakukan suatu pengorganisasian yang merupakan suatu cara untuk membuat tempat yang

terpisah sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing atau dengan kata lain membuat cabang-cabang pada perusahaan yang menunjukkan hubungan suatu jenjang wewenang dan tanggung jawab.

Adapun visi misi dan tujuan dari PT. Pos Indonesia sebagai berikut.

Visi :

Menjadi *Postal Operator*, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif.

Misi :

Menjadi *Postal Operator*, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif.

Tujuan Perusahaan :

Membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera.

Persyaratan Utama :

Untuk mewujudkan Visi dan Misi, persyaratan utama (*key words*) yang perlu dilakukan adalah:

- a) Memberikan produk yang relevan sesuai dengan kebutuhan pasar;
- b) Memberikan jasa layanan yang prima;
- c) Menjalankan proses bisnis secara efisien;
- d) Membangun solusi teknologi informasi yang prima dan human Capital yang andal;

- e) Memperkuat sistem pengendalian internal, governance, dan manajemen risiko untuk mencapai tingkat kematangan yang memadai untuk mengamankan pencapaian tujuan Perusahaan.

Tata Nilai

- a) Nilai-nilai Utama Budaya Perusahaan dirumuskan dalam akronim AKHLAK.
- b) Nilai-nilai Utama AKHLAK adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Nilai-nilai Utama Akhlak

No	Nilai-nilai Utama	Definisi
1.	Amanah	Memegang teguh kepercayaan yang di berikan
2.	Kompeten	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3.	Harmonis	Saling peduli dan menghargai perbedaan
4.	Loyal	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
5.	Adaptif	Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
6.	Kolaboratif	Membangun kerja sama yang sinergis

Sumber : www.posindonesia.co.id (15 Maret 2021)

- c) Nilai-nilai Utama Budaya Perusahaan AKHLAK mengandung pesan dan semangat (slogan)"Kami bekerja secara **Amanah** dan **Kompeten**, dengan membangun hubungan yang **Harmonis** dan sikap **Loyal**, menjalankan bisnis secara **Adaptif**, serta mengembangkan kerja sama **Kolaboratif**."

4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	44	40%
2	Perempuan	66	60%
	Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 44 orang (40%) dan sisanya responden yang berjenis perempuan 66 orang (60%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia Malang banyak memiliki karyawan yang berjenis perempuan.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	<20	11	10%
2	21-30	51	46.4%
3	31-40	23	20.9%
4	>41	25	22.7%
	Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil penelitian table 4.3 berdasarkan jumlah responden karyawan PT. Pos Indonesia Malang yang memiliki persentase paling tinggi dengan usia 21-30 sebesar 51 orang (46.4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia 21-30 paling banyak.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	49	44.5%
2	Diploma/Sarjana	61	55.5%
	Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel 4.4 menjelaskan berdasarkan jumlah responden karyawan PT. Pos Indonesia Malang yang memiliki persentase paling tinggi dengan pendidikan diploma/sarjana sebesar 61 orang (55.5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mayoritas berpendidikan diploma/sarjana.

4.1.2.4 Responden Berdasarkan Status Kawin

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Status Kawin

No.	Status Kawin	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	72	65.5%
2	Menikah	38	34.5%
	Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data tabel 4.5 dapat dijelaskan berdasarkan jumlah responden karyawan PT. Pos Indonesia Malang yang memiliki persentase paling tinggi dengan status kawin belum menikah sebesar 72 orang (65.5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mayoritas belum menikah.

4.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat frekuensi distribusi responden dengan variabel kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan kinerja karyawan, untuk mengetahui tinggi rendahnya masing-masing item pada setiap variabel.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X₁)

Item	STS		TS		N		S		SS		Maen
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	0	0	12	10.9	63	57.3	35	31.8	4.21
X1.2	0	0	1	9	9	8.2	47	42.7	53	48.2	4.38
X1.3	0	0	1	9	6	5.5	64	58.2	39	35.5	4.28
X1.4	0	0	1	9	14	12.7	58	52.7	37	33.6	4.19
X1.5	0	0	3	2.7	9	8.2	63	57.3	35	31.8	4.18
X1.6	0	0	2	1.8	8	7.3	75	68.2	25	22.7	4.12
X1.7	0	0	0	0	21	19.1	54	49.1	35	31.8	4.13
X1.8	1	9	6	5.5	20	18.2	46	41.8	37	33.6	4.02
X1.9	0	0	1	9	31	28.2	51	46.4	27	24.5	3.95
X1.10	0	0	1	9	42	38.2	46	41.8	21	19.1	3.79

Sumber: Data diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa item X1.2 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.38. Artinya, karyawan memiliki kecerdasan dalam keberanian untuk tampil berbeda dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Sedangkan item X1.10 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 3.79. Artinya, kurangnya dalam meyakinkan sesuatu kepada orang lain.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kepercayaan Diri (X₂)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	1	9	4	3.6	46	41.9	37	33.6	22	20	3.68
X2.2	0	0	11	10	27	24.5	50	45.5	22	20	3.75
X2.3	1	9	8	7.3	28	25.5	52	47.3	21	19.1	3.76
X2.4	1	9	2	1.8	27	24.5	50	45.5	30	27.3	3.96
X2.5	0	0	7	6.4	26	23.6	38	34.5	39	35.5	3.99
X2.6	4	3.6	3	2.7	23	20.9	48	43.6	32	29.1	3.92
X2.7	4	3.6	2	1.8	21	19.1	50	45.5	33	30	3.96
X2.8	4	3.6	2	1.8	20	18.2	56	50.9	28	25.5	3.93
X2.9	3	2.7	5	4.5	18	16.4	48	43.6	36	32.7	3.99
X2.10	2	1.8	8	7.2	35	31.8	45	40.9	20	18.2	3.66

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa item X2.5 dan X2.9 memiliki nilai paling tinggi yaitu 3.99. Artinya, karyawan mampu memandang permasalahan atau sesuatu yang sesuai dengan kebenaran yang semestinya dan dapat menganalisis sesuatu pekerjaan dengan pemikiran yang masuk akal dan sesuai kenyataan. Sedangkan item X2.10 kurang memiliki kemampuan dalam memberikan saran atas permasalahan yang dihadapi oleh orang lain secara rasional.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	1	9	5	4.5	12	10.9	60	54.5	32	29.1	4.06
Y1.2	0	0	2	1.6	9	8.2	58	52.7	41	37.3	4.25
Y1.3	3	2.7	5	4.5	18	16.4	48	43.6	36	32.7	3.99
Y1.4	4	3.6	2	1.8	21	19.1	50	45.5	33	30	3.96
Y1.5	0	0	13	11.8	1	9	60	54.5	36	32.7	4.08
Y1.6	1	9	9	8.2	15	13.6	54	49.1	31	28.2	3.95
Y1.7	1	9	9	8.2	19	17.3	53	48.2	28	25.5	3.89
Y1.8	0	0	0	0	4	3.6	40	36.4	66	60	4.56
Y1.9	0	0	1	9	11	10	45	40.9	53	48.2	4.36
Y1.10	0	0	31	28.2	7	6.4	2	1.8	70	63.6	4.01
Y1.11	7	6.4	0	0	16	14.5	25	22.7	62	56.4	4.23
Y1.12	1	9	9	8.2	16	14.5	56	50.9	28	25.5	3.92
Y1.13	7	6.4	0	0	15	13.6	24	21.8	64	58.2	4.25
Y1.14	0	0	0	0	5	4.5	40	36.4	65	59.1	4.55

Sumber: Data diolah,2021

Berdasarkan dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa item Y1.8 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.56. Artinya, karyawan pada perusahaan tersebut mampu mencapai suatu target kerja yang telah diberikan. Sedangkan item Y1.7 memiliki nilai mean paling rendah yaitu 3.89. Artinya, sering menunda-nunda target dalam bekerja.

4.1.4 Analisis Deskripsi

Dalam penelitian ini analisis deskriptif yang digunakan adalah *Crosstab* (tabulasi silang) yang mana hanya variabel-variabel tertentu yang akan dideskripsikan.

4.1.4.1 Uji *Crosstab* Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Hasil Uji *Crosstab* Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia

Kinerja Karyawan	Jenis Kelamin			
	Laki-laki		Perempuan	
	Crosstab	Persentase	Crosstab	Persentase
Rendah	24	54.5	36	54.5
Tinggi	20	45.5	30	45.5

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data tabel 4.9 dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki yang menghasilkan kinerja karyawan tinggi adalah sebanyak 20 orang (45.5%) dan 24 orang (54.5%) yang menghasilkan kinerja karyawan rendah. Dan karyawan dari karyawan perempuan yang menghasilkan kinerja karyawan tinggi yaitu sebanyak 30 orang (45.5%) dan 36 orang (54.5%) yang menghasilkan kinerja karyawan rendah.

Table 4.10
Hasil Uji *Crosstabulation* Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia

Kinerja Karyawan	Usia							
	<20		21-30		31-40		>41	
	Crosstab	%	Crosstab	%	Crosstab	%	Crosstab	%
Rendah	10	90.9	30	58.8	8	34.8	12	54.5
Tinggi	1	9.1	21	41.2	15	65.2	13	45.5

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data tabel 4.10 dapat dilihat karyawan yang mempunyai usia 21-30 tahun terdapat 21 orang (41.2%) yang memiliki kinerja karyawan tinggi dan 30

orang (58.8%) yang memiliki kinerja karyawan rendah. Dan karyawan yang berusia di bawah 20, 31-40, dan >41 terdapat masing-masing 1 orang, 15 orang dan 13 orang yang memiliki kinerja karyawan tinggi dan tidak mempunyai kinerja yang rendah.

Table 4.11
Hasil Uji Crosstabulation Kinerja Karyawan berdasarkan pendidikan

Kinerja Karyawan	Pendidikan			
	SMA		Diploma/Sarjana	
	Crosstab	Persentase	Crosstab	Persentase
Rendah	24	50	36	58.1
Tinggi	24	50	26	41.9

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data tabel 4.11 dapat dilihat karyawan yang berpendidikan SMA yang menghasilkan kinerja karyawan tinggi dan rendah sebesar 24 orang (24%). Dan karyawan yang berpendidikan diploma/sarjana memiliki kinerja karyawan tinggi sebesar 26 orang (28.2%) dan 36 orang (33.8%) memiliki kinerja karyawan yang rendah.

Table 4.12
Hasil Uji Crosstabulation Kinerja Karyawan berdasarkan status kawin

Kinerja Karyawan	Status kawin			
	Belum Menikah		Menikah	
	Crosstab	Persentase	Crosstab	Persentase
Rendah	35	48.6	25	65.8
Tinggi	37	51.4	13	34.2

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data tabel 4.12 dapat dilihat bahwa karyawan yang belum menikah memiliki kinerja karyawan tinggi sebesar 37 orang (51.4%) dan yang kinerja rendah sebanyak 35 orang (48.6%), Sedangkan karyawan yang sudah menikah memiliki kinerja tinggi sebesar 13 orang (34.2%) dan yang rendah sebanyak 25 orang (65.8%).

4.1.5 Uji Instrumen Penelitian

4.1.5.1 Uji Validitas Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Supriyanto & Ekowati, 2019:117).

Table 4.13
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kecerdasan emosional(X1)	X1.1	0.540	0.1874	Valid
	X1.2	0.671	0.1874	Valid
	X1.3	0.671	0.1874	Valid
	X1.4	0.697	0.1874	Valid
	X1.5	0.647	0.1874	Valid
	X1.6	0.536	0.1874	Validx
	X1.7	0.563	0.1874	Valid
	X1.8	0.639	0.1874	Valid
	X1.9	0.578	0.1874	Valid
	X1.10	0.367	0.1874	Valid
Kepercayaan diri(X2)	X2.1	0.444	0.1874	Valid
	X2.2	0.541	0.1874	Valid
	X2.3	0.287	0.1874	Valid
	X2.4	0.652	0.1874	Valid
	X2.5	0.748	0.1874	Valid
	X2.6	0.551	0.1874	Valid
	X2.7	0.568	0.1874	Valid
	X2.8	0.512	0.1874	Valid
	X2.9	0.497	0.1874	Valid
	X2.10	0.339	0.1874	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.500	0.1874	Valid
	Y1.2	0.454	0.1874	Valid
	Y1.3	0.335	0.1874	Valid
	Y1.4	0.230	0.1874	Valid
	Y1.5	0.466	0.1874	Valid
	Y1.6	0.540	0.1874	Valid
	Y1.7	0.598	0.1874	Valid
	Y1.8	0.623	0.1874	Valid

Y1.9	0.318	0.1874	Valid
Y1.10	0.290	0.1874	Valid
Y1.11	0.721	0.1874	Valid
Y1.12	0.579	0.1874	Valid
Y1.13	0.730	0.1874	Valid
Y1.14	0.600	0.1874	Valid

Sumber: Data diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.13, seluruh koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel (0.1874) pada masing-masing variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap variabel kinerja karyawan yang diteliti korelasi *product momen Pearson* dengan nilai signifikansi $<$ 0.05.

4.1.5.2 Uji Reliabilitas Data

Secara empiris, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Soal (perangkat soal) yang valid pasti reliabel, tetapi soal yang reliabel belum tentu valid. Oleh karena itu soal yang valid secara teoritis, juga sudah reliabel (andal) secara teoritis. Dengan demikian soal buatan guru yang sudah disusun melalui kisi-kisi, sudah valid secara teoritis juga sudah reliabel secara teoritis. Reliabilitas empiris soal juga dihitung dengan teknik statistik, yaitu dengan cara korelasi. Angka korelasi yang diperoleh dengan cara ini disebut koefisien reliabilitas atau angka reliabilitas (r_{11} atau r_{tt}) soal. Soal yang baik adalah soal yang mempunyai koefisien reliabilitas lebih dari sama dengan 0,60 (Siyoto & Sodik, 2015:92).

Table 4.14
Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	Alpha Cronbavh	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0.796	Reliabel
Kepercayaan diri (X2)	0.690	Reliabel

Kinerja karyawan (Y)	0.746	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah, 2021

Sesuai dengan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa semua variabel-variabel yang ada yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kepercayaan diri (X2), Kinerja karyawan (Y), yang dipakai dalam penelitian ini semua variabelnya menunjukkan koefisien korelasi alpha cronbach lebih besar dari 0.60 yang dapat diartikan semua variabel dinyatakan reliabel sehingga layak untuk dilanjutkan penelitian.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan metode *kolmogrov Smirnov* yaitu pengujian normalitas yang sering kali digunakan, terutama setelah banyak program statistic yang ada. Uji *Kolmogrov Smirnov* dengan membandingkan nilai signifikan $> 0,05$ maka sebaran distribusi data normal tetapi sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka sebaran distribusi datanya tidak normal. Adapun kelebihan dalam metode ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamatan dengan pengamatan lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Gunawan, 2020:109).

Table 4.15
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1.714
Asymp Sig (Z-tailed)	0.060

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat diketahui dengan nilai signifikan pada model ini lebih dari alpha 0.050. Jadi dapat disimpulkan bahwa model ini yang melalui uji normalitas dikatakan normal.

4.1.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Table 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,444	Tidak Terjadi
Kepercayaan diri	0.125	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini dengan variabel kecerdasan emosional dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi sebesar 0.444 $>$ 0.05, dan variabel kepercayaan diri dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi sebesar 0.125 $>$ 0.05.

4.1.6.3 Uji Multikolinieritas

Metode untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Pada tabel di bawah ini disajikan hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF kurang dari angka 10 dan angka tolerance lebih dari 0.1 menggunakan program SPSS.

Table 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	0.984	1.016
Kepercayaan diri	0.984	1.016

Sumber: Data diolah,2021

Dari hasil tabel 4.17, menunjukkan hasil bahwa nilai tolerance sebesar 0.984 dan variance inflation factor (VIF) sebesar 1.016 Sehingga tidak ada variabel bebas yang nilai tolerance lebih dari 0.10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam analisis regresi.

4.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana hubungan linier yang terjadi antara variabel kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan perlu mengetahui persamaan garis regresi. Persamaan garis regresi dapat dilihat berdasarkan dari tabel 4.18.

Table 4.18
Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficient Beta	Signifikan
Constant	43.726	0.000
Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	-0.200	0.129
Kepercayaan diri terhadap Kinerja Karyawan	0.586	0.000

Sumber: Data diolah,2021

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 43.726 - 0.200X_1 + 0.586X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat menjelaskan jika kecerdasan emosional (X_1) dan Kepercayaan diri (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 43.726. Jika variabel kepercayaan diri (X_2) nilainya tetap dan Kecerdasan Emosional (X_1) naik sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0.200. Dan jika variabel kepercayaan diri (X_2) naik sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat 0.586.

4.1.8 Pengujian Hipotesis

4.1.8.1 Pengujian Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kepercayaan Diri (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat signifikansi (tingkat probabilitas) kurang dari 5% maka H_0 ditolak, hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Sebaliknya jika tingkat signifikansi lebih dari 5% maka H_0 diterima, hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya. Hasil analisis statistik data menggunakan program SPSS 16 For Windows, diperoleh output yang nampak pada tabel di bawah.

Table 4.19
Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Signifikan
Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan diri terhadap Kinerja Karyawan	12.453	3.08	0.000

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel di atas dapat memperlihatkan jika F hitung (12.453) > F tabel (3.08) berarti H_0 ditolak. Hal tersebut bermakna kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.1.8.2 Pengujian Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kepercayaan Diri (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t atau t – student.

Table 4.20
Hasil Uji t

Model	Beta	t	Sig	Keterangan
X1	-0.134	-1.528	0.129	Tidak Signifikan
X2	0.431	4.906	0.000	Signifikan
Dependent Variabel = Y				
R = 0.435				
R Square = 0.189				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.20, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -0.134X_1 + 0.431X_2 + e_2$$

Nilai Standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah -0.134 dan juga nilai signifikan 0.129 > 0.05 yang berarti kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Standardized coefficient

beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan adalah 0.431 dan juga nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kolom kecerdasan emosional pada tabel 4.20 menjelaskan jika t hitung (-1.526) $<$ t tabel (1.658) jadi hipotesis nol diterima, kesimpulannya bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kolom X2 kepercayaan diri menunjukkan jika t hitung (4.906) $>$ t tabel (1.658), jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.1.8.3 Koefisien Determinasi Secara Parsial (r^2)

Pengujian hipotesis yang pertama dan kedua untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Kedua teknik ini menggunakan bantuan program computer SPSS 16 For Windows.

Table 4.21
Hasil Uji r^2

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	-0.080	-0.146	-0.133
Kepercayaan diri terhadap Kinerja Karyawan	0.414	0.429	0.427

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel 4.21 terlihat nilai koefisien determinasi parsial untuk variabel kecerdasan emosional sebesar -0.146 . Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan dipersentasekan menjadi $(-0.146^2) \times (100\%) = 2.13$. Jadi, dapat diketahui bahwa

secara terpisah kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 2.13% terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang. Adapun untuk variabel kepercayaan diri nilai koefisien determinasi parsialnya sebesar 0.429, yang kemudian nilai tersebut dikuadratkan dan dipersentasekan terjadi $(0.429^2) \times (100\%) = 18.4\%$. Jadi, dapat diketahui bahwa secara terpisah kepercayaan diri berpengaruh sebesar 18.4% terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. Pos Indonesia Malang menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai $0.129 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dan dinyatakan ditolak indikator kecerdasan emosional yang tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan sosial. Disebabkan karena karyawan pada PT Pos Indonesia kurang dalam memberikan ide-ide untuk memecahkan masalah perusahaan secara tim maupun individu serta karyawan sering dalam mengaitkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi sehingga menyebabkan kinerja perusahaan kurang baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam

mengatur keadaan jiwa (Setyaningrum dkk., 2016). Berikut merupakan hubungan lima indikator kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan :

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri yang baik membuat seorang karyawan dapat tampil dengan keyakinan yang ada pada dirinya, sehingga dapat berbuat tegas dan mampu membuat keputusan yang baik dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

2. Pengaturan Diri

Seorang karyawan yang mampu mengatur emosi diri yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerjanya pribadi dan mempunyai kemampuan beradaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Mengatur emosi membuat seorang karyawan dapat mengendalikan pikiran untuk tetap tenang mengerjakan tugas pribadinya.

3. Motivasi

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat.

4. Empati

Kemampuan berempati membuat seseorang menjadi mudah untuk diterima banyak orang dan merasa dihargai, begitu pula hal yang sama dirasakan oleh orang lain yang merasa dirinya dihargai dengan pemikiran yang mempunyai perbedaan sudut pandang.

5. Keterampilan Sosial

Ketrampilan sosial yaitu kemampuan untuk menangani emosi dengan baik dan berinteraksi dengan lancar ketika berhubungan dengan orang lain, mempengaruhi dan memimpin orang lain, dapat menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dalam tim.

Hal ini juga dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Pratama & Suhaeni, 2018), menyimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, untuk uji korelasi diperoleh nilai $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ sehingga koefisien korelasi signifikan. Ini juga dilakukan oleh penelitian Dimana ada hubungan signifikan dari variabel kecerdasan emosional, variabel kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial dari kelima variabel tersebut dapat dinyatakan berhubungan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya dengan melalui uji koefisien korelasi dapat di lihat bahwa variabel kesadaran diri menunjukkan nilai korelasi 0,164, variabel pengaturan diri menunjukkan nilai korelasi 0,30, variabel motivasi menunjukkan nilai 0,289, variabel empati menunjukkan nilai korelasi 0,162, variabel keterampilan sosial menunjukkan nilai korelasi 0.099 sehingga dapat disimpulkan dari kelima komponen kecerdasan emosional tersebut secara bersamaan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Yani & Istiqomah, 2016), menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dapat diartikan kurangnya kesadaran diri dalam

mengelola emosi sehingga kurang mampu memahami orang lain dan menjadi dampak pada kinerja karyawan.

Dalam Islam juga membahas mengenai emosi ini. Dalam pandangan Utsman Najati dalam (Sulaiman dkk., 2013), mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam mengenali, memupuk dan membina kematangan emosi memberi kesan positif dalam menyeimbangkan kesejahteraan kepada diri manusia, selaras dengan firman Allah SWT yang bermaksud.

وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ

”...dan di bumi itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang yakin” (Al-Quran: Adz-Dzariat, 51:20).

Sehingga dapat dijelaskan emosi manusia seperti marah, mendorong diri untuk dapat mempertahankan jiwanya dan berjuang untuk mempertahankan eksistensi dirinya. Emosi takut mendorong seseorang untuk menghindarkan diri dari mahabahnya yang mengancamnya. Emosi cinta menjadikan seseorang dapat menikmati rasa kasih sayang terhadap lawan jenis, sehingga dapat mempertahankan eksistensi jenisnya.

4.2.2 Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Pos Indonesia Malang

Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. Pos Indonesia Malang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor terdapat pengaruh antara kepercayaan diri dengan kinerja karyawan dan dinyatakan diterima Kepercayaan diri yang baik dapat menjadikan tingkat kinerja karyawan

tinggi, Namun jika kepercayaan diri kurang baik maka tingkat kinerja karyawan menurun hal ini disebabkan karyawan mampu memandang permasalahan atau sesuatu yang sesuai dengan kebenaran yang semestinya dan dapat menganalisis sesuatu pekerjaan dengan pemikiran yang masuk akal dan sesuai kenyataan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hariyoga & Suprianto, 2011) Kepercayaan diri salah satu faktor utama dalam melaksanakan tugas ini merupakan kebutuhan yang mana didalamnya terdapat masalah kepercayaan diri juga ini menjadikan kepercayaan diri sebagai faktor terpenting. Tidak seorang pun dapat melakukan sesuatu pekerjaan tanpa memiliki rasa percaya diri yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Maka dari itu masalah kepercayaan diri diperlukan dalam meningkatkan kinerja seseorang karyawan. Dalam hal ini ada penelitian sebelumnya Sulfemi (2020), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif indikator kepercayaan diri terhadap kinerja guru, indikator tersebut terdiri dari, *Keyakinan akan kemampuan diri sendiri, Interaksi, Obyektif, Bertanggung jawab, serta Rasional dan Realistis*. Dengan menunjukkan hasil korelasi sebesar 3,96 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,240, sehingga ini memberikan suatu makna bahwa kepercayaan diri berpengaruh kinerja.

Dalam Islam kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki akan menjadikan manusia pribadi yang penuh optimis. Dengan sifat optimis ini sangat diperlukan agar manusia senantiasa percaya pada sang pencipta yaitu Allah SWT akan semua yang ditakdirkan kepadanya sehingga manusia terhindar dari rasa

cemas dan perasaan-perasaan lain yang mengganggu dirinya. Telah dijelaskan dalam Al-Quran Surat Ali-Imran : 139 yang berbunyi :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :

Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman. (Kementrian Agama RI, 2010).

Berdasarkan ayat diatas dimaksudkan adalah kita sebagai seorang mukmin harus percaya pada kemampuan diri sendiri, kita tidak boleh merasa lemah. Manusia adalah khalifah di muka bumi, jadi manusia diberi kebebasan untuk mengelola sumber daya yang ada di bumi untuk dimanfaatkan dalam kehidupannya. Manusia yang mempunyai derajat yang lebih tinggi daripada Mahluk apa pun yang ada, oleh karena itu kita sebagai manusia harus percaya kepada diri sendiri bahwa kita sesungguhnya mampu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Malang

Berdasarkan uji F diketahui nilai signifikan. Untuk pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang.

Dalam penelitian variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kepercayaan diri dengan obyektif, yaitu memandang sesuatu

permasalahan dengan kebenaran yang semestinya misalnya suatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan dengan itu maka karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Maya dkk., (2018) menunjukkan bahwasanya secara simultan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini berarti kecerdasan emosional dan kepercayaan diri itu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian menurut Sulfemi, (2020) yang menyatakan bahwa Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan percaya diri terhadap kinerja guru di kecamatan Ciampea, kabupaten bogor, dengan demikian semakin tinggi atau semakin baik rasa percaya diri yang dimiliki guru maka akan memberikan kinerja guru akan meningkat secara langsung.

Penelitian menurut Setyaningrum dkk., (2016) menyatakan bahwa hasil secara parsial dan simultan kelima variabel kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, namun ada salah satu variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kesadaran diri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menurut rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara persila dikarenakan karyawan yang kurang dalam memberikan ide-ide terhadap masalah perusahaan secara tim maupun individu serta mengaitkan masalah pribadi kepada perusahaan yang mengakibatkan kinerja kurang baik.
2. Variabel Kepercayaan diri terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial yang disebabkan adanya semangat dan antusias dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang.
3. Secara simultan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang. Terdapat pula variable dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variable kepercayaan diri bahwa memandang sesuatu permasalahan dengan kebenaran yang semestinya misalnya suatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan dengan itu maka karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis serta simpulan data penelitian, maka peneliti menggunakan saran-saran sebagai berikut:

1. Pegawai PT. Pos Indonesia Malang
 - a. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan tentang kecerdasan emosional dan kepercayaan diri dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti memberikan saran kepada karyawan tidak mengaitkan masalah pribadi terhadap masalah yang ada di perusahaan serta dalam menciptakan ide-ide dalam memecahkan masalah yang ada di perusahaan secara tim maupun individu.
3. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan adalah diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kecerdasan intelektual, kepuasan kerja, motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menggunakan analisis penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung*. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24–30. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275>
- Artanti, E. F., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta*. 13, 9.
- Behbahani, A. A. (2011). *A comparative Study of the Relation between Emotional Intelligence and Employee's Performance*. 30, 4.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish.
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence* (1 ed.). Bloomsbury.
- Goleman, D. (2006). *Working With Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian*. Deepublish.
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Deepublish.
- Hariyoga, S., & Suprianto, E. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Belajar, Dan Budaya Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dengan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. 29.
- Jaya, M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kalonio, G., Mandey, S., & Lengkong, V. P. K. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado*. 10.

- Keefe, K. V., Parker, J. D. A., & Saklofske, D. H. (2018). *Emotional Intelligence in Education Integrating Research with Practice*. The Springer Series on Human Exceptionality.
- Kementrian Agama RI. (2010). *Al-Qur'an dan Tafsirnya*. Lentera Abadi.
- Maya, R. H., Mendra, I. W., & Adnyana, I. D. M. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wings Surya Cabang Semarang*. 8(2), 12.
- Pangestu, C., Sujati, H., & Herwin, H. (2020). *Pengaruh self efficacy dan pengasuhan orang tua terhadap kepercayaan diri siswa*. 11, 8.
- Payadnya, P. A. A., & Jayantika, G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Deepublish.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Satria, D. D., Matin, & Maaruf. (2018). *Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur*. 4, 10.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja*. 36(1), 10.
- Sharma, T., & Sehrawat, A. (2014). *Emotional Intelligence, Leadership and Conflict Management*. LAP LAMBERT Academic Publishing.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Stein, S. J. (2009). *Emotional Intelligence For Dummies*. John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Sulaiman, H., Ismail, Z., & Yusof, R. (2013). *Kecerdasan Emosi Menurut Al-Quran dan Al-Sunnah: Aplikasinya Dalam Membentuk Akhlak Remaja*. 1(2), 7.
- Sulfemi, W. B. (2020). *Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor*. 5, 23. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Intelegensia Media.

- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. UIN-Maliki Press.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah: Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Prenadamedia Group.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado*. 2(1), 5.
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1)*. 19(2), 14.
- Yusuf, M., & Daris, L. (2019). *Analisis Data Penelitian: Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. IPB Press.

LAMPIRAN

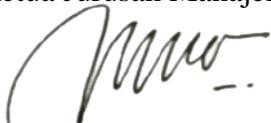
Lampiran 1 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Yudha Novriza Muslim
NIM/Jurusan : 17510007/Manajemen
Pembimbing : Dr. Siswanto, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	04 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	04 Desember 2020	Proposal	2. 
3.	21 Januari 2021	Revisi & Acc Proposal	3. 
4.	11 Februari 2021	Seminar Proposal	4. 
5.	23 Februari 2021	Acc Proposal	5. 
6.	8 Maret 2021	Skripsi Bab I-V	6. 
7.	17 Maret 2021	Revisi & Acc Skripsi	7. 
8.	29 April 2021	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 29 April 2021
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,


Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

Lampiran 2 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Yudha Novriza Muslim
Tempat, tanggal lahir : Tarakan, 21 November 1999
Alamat Asal : Jl.Bengkirai No. 91 Kelurahan Gunung Lingkas,
Kecamatan Tarakan Timur, Kota Tarakan
Alamat Kos : Perumahan Sigura-gura Utama Kav.10
Telepon/Hp : 0813 4867 0122
E-mail : yudhanovriza21@gmail.com
Facebook : Yudha Novriza

Pendidikan Formal

2003 – 2005 : TK. Nurpaisah Sungai Nyamuk
2005 – 2011 : SD Negeri 012 Tarakan Timur
2011 – 2014 : SMP Negeri 5 Tarakan
2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Tarakan
2017 – 2021 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maliki Malang
2019 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Himpunan Manajemen UIN Maliki Malang Tahun 2019

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Seminar Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan (PBAK) UIN Maliki Malang Tahun 2017

- Peserta Seminar “Be Creative In Your Passion” UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji untuk Mahasantri Pusat Ma’had Al-Jami’ah Tahun 2017
- Peserta Seminar “Build Your Digital Business and Be Millennial Entrepreneur” UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Lomba Demo Bahasa “Pembinaan Keterampilan Bilingual” UIN Maliki Malang Tahun 2018
- Peserta Seminar “Sosialisasi Jurusan Manajemen 2017” UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Kuliah Tamu “Membangun Solidaritas Demi Mewujudkan Kaderisasi IPMKU Malang Yang Berkualitas, Berintegritas, dan Berlandaskan Azas Pancasila” Gubernur Kalimantan Utara Tahun 2018.
- Peserta Pelatihan Statistik Softwer UIN Maliki Malang Tahun 2020.

Malang, 3 Juli 2021

Yudha Novriza Muslim

Lampiran 3: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME **(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Yudha Novriza Muslim
NIM : 17510007
Handphone : 081348670122
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : yudhanovriza21@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia Malang"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	13%	1%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 05 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Lampiran 4 Bukti Turnitin

Skripsi

by Yudha Novriza Muslim

Submission date: 03-Jul-2021 02:14PM (UTC+0700)

Submission ID: 1615215274

File name: SKRIPSI_YUDHA_HASIL_REVISI.docx (828.28K)

Word count: 26835

Character count: 141445

Skripsi

ORIGINALITY REPORT

14% SIMILARITY INDEX	13% INTERNET SOURCES	1% PUBLICATIONS	2% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	4%
2	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	3%
3	text-id.123dok.com Internet Source	2%
4	media.neliti.com Internet Source	1%
5	www.coursehero.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
7	asmi.ac.id Internet Source	<1%
8	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1%
9	repository.unp.ac.id Internet Source	<1%

10	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
11	www.iwu.edu Internet Source	<1 %
12	homepages.gold.ac.uk Internet Source	<1 %
13	Sri Sudiarti. "PENGARUH PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.RENTANG BUANA NIAGAMAKMUR TASIKMALAYA)", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2019 Publication	<1 %
14	Tanachart Raoprasert, Sardar M. N. Islam. "Chapter 9 Appendices", Springer Science and Business Media LLC, 2010 Publication	<1 %
15	JATRIANA B2041142013. "ANALISIS KINERJA KEUANGAN IAIN PONTIANAK TAHUN 2014-2018 BERDASARKAN PENDEKATAN BALANCE SCORECARD", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Publication	<1 %

Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/I yang saya hormati,

Saya mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian di perusahaan tempat bekerja Bapak/Ibu/Saudara/I. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Malang**”.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan sangat berarti bagi penelitian ini dan tentunya bagi pihak manajemen dalam perusahaan ini sebagai masukan. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap diri Bapak/Ibu/Saudara/I.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Selamat bekerja dan semoga sukses!

Hormat Saya,

Yudha Novriza Muslim

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Status Kawin :
 Pendidikan :
 Masa Kerja :
 Jabatan :

Petunjuk Pengisian.

Sesuai dengan yang saudara/I ketahui, berilah penilaian terhadap diri Anda sendiri dengan jujur berdasarkan pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* salah satu dari empat kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 N : Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

ANGKET I (KECERDASAN EMOSIONAL)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tahu betul kemampuan diri saya					
2.	Saya berani tampil beda di antara teman-teman saya					
3.	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak					
4.	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur waktu					
5.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru					
6.	Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit					

7.	Saya menyukai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam					
8.	Saya tidak pernah merasa canggung ketika berbicara dengan orang lain yang tidak saya kenal					
9.	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok					
10.	Saya mempunyai cara meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain					

ANGKET II (KEPERCAYAAN DIRI)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya yakin bisa mengerjakan setiap tugas dari atasan					
2.	Saya mampu menyelesaikan berbagai persoalan dalam bekerja					
3.	Saya mampu bergaul di dalam lingkungan kerja					
4.	Saya merasa diterima diterima dengan baik dilingkungan pekerjaan					
5.	Saya memandang suatu permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya					
6.	Saya mampu bersikap tenang ketika mengerjakan sesuatu					
7.	Saya bersedia untuk menanggung konsekuensi dari pekerjaan					
8.	Saya tidak akan menyerah sebelum pekerjaan saya selesai					
9.	Saya mampu menganalisis terhadap sesuatu dengan pemikiran yang masuk akal dan sesuai kenyataan					
10.	Saya mampu memberikan saran atas permasalahan yang dihadapi oleh orang lain secara rasional					

ANGKET III (KINERJA KARYAWAN)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik					
2.	Saya cenderung hadir tepat waktu					
3.	Saya suka berinovasi dalam melakukan pekerjaan					

4.	Saya bekerja dengan sepenuh hati					
5.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan atasan					
6.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
7.	Saya memiliki target dalam bekerja					
8.	Saya mampu mencapai suatu target kerja yang telah diberikan					
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan tepat dan efisien					
10.	Saya mengikuti standar perusahaan					
11.	Saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas					
12.	Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan					
13.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan					
14.	Saya tidak suka menunda-nunda waktu dalam bekerja					

76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
77	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	37
78	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
79	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	40
80	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
81	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
82	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	40
83	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	43
84	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
85	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	33
86	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
87	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	34
88	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	41
89	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
90	5	4	4	5	4	5	4	2	3	4	40
91	5	4	4	5	4	5	3	2	3	3	38
92	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
93	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
94	4	5	5	5	5	4	4	1	3	4	40
95	4	5	5	5	5	4	4	2	5	2	41
96	4	5	5	5	5	4	4	2	3	3	40
97	4	5	5	5	5	4	4	2	3	4	41
98	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	44
99	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	43
100	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
101	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
102	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
103	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
104	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	46
105	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
106	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
107	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
108	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
109	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
110	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46

**TABULASI HASIL UJI
VARIABEL KEPERCAYAAN DIRI (X₂)**

Kepercayaan diri (X ₂)										Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30
3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	33
2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	31
3	2	3	3	2	4	4	5	5	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	4	3	4	3	2	4	1	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
3	3	3	3	3	4	1	3	1	4	28
3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	30
3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	36
3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	30
4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	38
3	3	3	4	3	4	1	4	4	5	34
4	4	4	3	3	4	1	1	5	5	34
4	4	4	3	3	4	1	1	4	4	32
3	3	4	3	3	1	4	4	5	5	35
3	3	5	3	3	1	3	5	3	3	32
4	3	3	3	3	1	5	4	3	3	32
4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	35
3	4	4	3	3	3	5	1	1	4	31
4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	42
5	4	1	4	4	4	5	3	5	4	39
1	4	4	3	3	5	5	4	3	3	35
5	4	4	5	4	5	3	5	1	1	37
4	4	5	3	3	5	3	5	3	1	36
5	4	4	2	2	5	3	5	4	4	38
5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	41
5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	36

4	4	4	3	3	3	5	2	5	2	35
3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	44
3	5	4	4	5	3	2	4	5	2	37
4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	42
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
3	5	4	5	5	2	4	4	2	4	38
5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	43
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	3	4	4	4	3	4	5	2	38
4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	41
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	2	5	4	4	3	4	4	5	5	40
4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	44
4	4	2	4	4	5	3	3	2	5	36
5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	43
4	5	2	4	4	5	3	3	3	5	38
4	4	5	1	3	3	4	4	4	4	36
5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	45
5	5	2	5	5	3	4	4	5	5	43
3	3	5	4	4	4	5	5	5	3	41
5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	44
4	3	4	4	5	4	5	5	2	4	40
4	4	2	4	5	5	4	5	4	3	40
4	4	2	4	4	4	5	3	5	3	38
5	3	5	4	4	5	3	4	4	2	39
4	5	2	4	5	4	3	3	5	3	38
4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	45
2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	37
4	2	5	5	5	3	5	5	4	4	42
5	2	3	4	5	5	5	5	4	4	42
3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	42
4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	43
5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	41
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
3	2	5	5	4	4	5	4	3	3	38
2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	42
3	2	4	4	5	5	5	5	4	3	40
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	43

4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	41
5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	42
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	44
3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	41
3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	41
3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	39
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	42
3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	40
3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	39
4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	40
3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	40
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	44
3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	41
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	38
3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	39
5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	42
3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	45
4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	43
4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	43
3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	40
3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	43
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	42
3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	41

**TABULASI HASIL UJI
VARIABEL KINERJA (Y)**

Kinerja Karyawan (Y)														Total
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	55
2	4	3	3	4	2	2	4	3	5	3	2	3	4	44
4	4	3	3	4	2	2	4	3	5	4	2	4	4	48
3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	5	2	5	4	50
3	3	3	3	4	2	2	4	4	5	4	2	4	4	47
3	3	3	4	4	2	2	4	3	5	4	2	4	4	47
4	3	3	4	4	2	2	4	5	5	4	2	4	4	50
4	3	3	4	4	2	2	4	4	5	4	2	4	4	49
2	4	4	4	4	2	2	4	4	5	3	2	3	4	47
4	5	3	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	4	49
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	56
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
4	4	1	1	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	49
5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	56
2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	58
3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	62
4	4	4	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	59
4	4	5	1	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	57
4	4	4	1	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	56
4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	61
3	4	3	3	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	56
5	5	3	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	62
3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	57
2	4	1	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	55
3	3	4	5	4	1	1	4	4	2	5	1	5	4	46
5	4	5	5	4	3	3	4	4	2	5	3	5	4	56
5	4	3	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	4	59
5	4	1	3	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	56
3	3	3	3	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	55
2	2	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	57
3	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	59
3	4	4	3	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	57
3	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	61

4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	61
4	5	5	2	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	59
4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	64
5	4	5	4	4	5	5	5	2	2	4	5	4	5	59
5	5	2	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	61
4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	61
4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	5	3	5	58
4	4	5	3	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	60
4	4	5	5	4	3	3	5	5	2	1	3	1	5	50
4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	1	4	1	5	52
4	4	5	4	4	3	3	5	5	2	1	3	1	5	49
4	4	2	5	4	3	3	4	5	2	1	3	1	4	45
4	4	2	3	5	3	3	5	5	2	5	3	5	5	54
4	4	3	5	2	3	3	4	5	2	1	3	1	4	44
4	4	3	3	2	3	3	4	5	2	1	3	1	4	42
1	3	4	4	2	3	3	4	5	5	1	3	1	4	43
4	5	4	5	2	3	3	4	5	5	4	3	4	4	55
5	5	5	4	2	3	3	5	5	5	4	3	4	5	58
4	4	5	5	2	3	3	5	5	5	3	3	3	5	55
4	4	5	4	2	3	3	5	5	5	3	3	3	5	54
4	5	2	5	2	3	3	5	5	5	3	3	3	5	53
4	5	4	4	2	3	3	5	5	5	4	3	4	5	56
4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
4	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	3	5	5	56
4	5	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	61
5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	63
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	66
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	66
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	63

5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	66
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	66
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	66
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	63
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	65
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	64
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	65
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	64
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	60
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	62
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	64
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	62
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	62
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	60
4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	60
5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	63
4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	51
5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	53
4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	53
5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	53
4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	60
5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	52
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	56
4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	60
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	64

Lampiran 7 Deskripsi Variabel

DESKRIPSI VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL (X₁)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	12	10.9	10.9	10.9
setuju	63	57.3	57.3	68.2
sangat setuju	35	31.8	31.8	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	9	8.2	8.2	9.1
setuju	47	42.7	42.7	51.8
sangat setuju	53	48.2	48.2	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	6	5.5	5.5	6.4
setuju	64	58.2	58.2	64.5
sangat setuju	39	35.5	35.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	14	12.7	12.7	13.6
setuju	58	52.7	52.7	66.4
sangat setuju	37	33.6	33.6	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	2.7	2.7	2.7
netral	9	8.2	8.2	10.9
setuju	63	57.3	57.3	68.2
sangat setuju	35	31.8	31.8	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	1.8	1.8	1.8
netral	8	7.3	7.3	9.1
setuju	75	68.2	68.2	77.3
sangat setuju	25	22.7	22.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	21	19.1	19.1	19.1
setuju	54	49.1	49.1	68.2
sangat setuju	35	31.8	31.8	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
tidak setuju	6	5.5	5.5	6.4
netral	20	18.2	18.2	24.5
setuju	46	41.8	41.8	66.4
sangat setuju	37	33.6	33.6	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	31	28.2	28.2	29.1
setuju	51	46.4	46.4	75.5
sangat setuju	27	24.5	24.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	42	38.2	38.2	39.1
setuju	46	41.8	41.8	80.9
sangat setuju	21	19.1	19.1	100.0
Total	110	100.0	100.0	

DESKRIPSI VARIABEL KEPERCAYAAN DIRI (X₂)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tdak setuju	1	.9	.9	.9
tidak setuju	4	3.6	3.6	4.5
netral	46	41.8	41.8	46.4
setuju	37	33.6	33.6	80.0
sangat setuju	22	20.0	20.0	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	11	10.0	10.0	10.0
netral	27	24.5	24.5	34.5
setuju	50	45.5	45.5	80.0
sangat setuju	22	20.0	20.0	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
tidak setuju	8	7.3	7.3	8.2
netral	28	25.5	25.5	33.6
setuju	52	47.3	47.3	80.9
sangat setuju	21	19.1	19.1	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
tidak setuju	2	1.8	1.8	2.7
netral	27	24.5	24.5	27.3
setuju	50	45.5	45.5	72.7
sangat setuju	30	27.3	27.3	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak seetuju	7	6.4	6.4	6.4
netral	26	23.6	23.6	30.0
setuju	38	34.5	34.5	64.5
sangat setuju	39	35.5	35.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	3.6	3.6	3.6
tidak setuju	3	2.7	2.7	6.4
netral	23	20.9	20.9	27.3
setuju	48	43.6	43.6	70.9
sangat setuju	32	29.1	29.1	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	3.6	3.6	3.6
tidak setuju	2	1.8	1.8	5.5
netral	21	19.1	19.1	24.5
setuju	50	45.5	45.5	70.0
sangat setuju	33	30.0	30.0	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	3.6	3.6	3.6
tidak setuju	2	1.8	1.8	5.5
netral	20	18.2	18.2	23.6
setuju	56	50.9	50.9	74.5
sangat setuju	28	25.5	25.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	2.7	2.7	2.7
tidak setuju	5	4.5	4.5	7.3
netral	18	16.4	16.4	23.6
setuju	48	43.6	43.6	67.3
sangat setuju	36	32.7	32.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	1.8	1.8	1.8
tidak setuju	8	7.3	7.3	9.1
netral	35	31.8	31.8	40.9
setuju	45	40.9	40.9	81.8
sangat setuju	20	18.2	18.2	100.0
Total	110	100.0	100.0	

DESKRIPSI VARIABEL KINERJA (Y)**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak seetuju	1	.9	.9	.9
tidak setuju	5	4.5	4.5	5.5
netral	12	10.9	10.9	16.4
setuju	60	54.5	54.5	70.9
sangat setuju	32	29.1	29.1	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	1.8	1.8	1.8
netral	9	8.2	8.2	10.0
setuju	58	52.7	52.7	62.7
sangat setuju	41	37.3	37.3	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	2.7	2.7	2.7
tidak setuju	5	4.5	4.5	7.3
netral	18	16.4	16.4	23.6
setuju	48	43.6	43.6	67.3
sangat setuju	36	32.7	32.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	3.6	3.6	3.6
tidak setuju	2	1.8	1.8	5.5
netral	21	19.1	19.1	24.5
setuju	50	45.5	45.5	70.0
sangat seetuju	33	30.0	30.0	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	13	11.8	11.8	11.8
netral	1	.9	.9	12.7
setuju	60	54.5	54.5	67.3
sangat setuju	36	32.7	32.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
tidak setuju	9	8.2	8.2	9.1
netral	15	13.6	13.6	22.7
setuju	54	49.1	49.1	71.8
sangat setuju	31	28.2	28.2	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
tidak setuju	9	8.2	8.2	9.1
netral	19	17.3	17.3	26.4
setuju	53	48.2	48.2	74.5
sangat setuju	28	25.5	25.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	4	3.6	3.6	3.6
	seetuju	40	36.4	36.4	40.0
	sangat setuju	66	60.0	60.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	.9	.9	.9
	netral	11	10.0	10.0	10.9
	setuju	45	40.9	40.9	51.8
	sangat setuju	53	48.2	48.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	31	28.2	28.2	28.2
	netral	7	6.4	6.4	34.5
	setuju	2	1.8	1.8	36.4
	sangat setuju	70	63.6	63.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	6.4	6.4	6.4
	netral	16	14.5	14.5	20.9
	setuju	25	22.7	22.7	43.6
	sangat setuju	62	56.4	56.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	tidak setuju	9	8.2	8.2	9.1
	netral	16	14.5	14.5	23.6
	setuju	56	50.9	50.9	74.5
	sangat setuju	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	6.4	6.4	6.4
	netral	15	13.6	13.6	20.0
	setuju	24	21.8	21.8	41.8
	sangat setuju	64	58.2	58.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	5	4.5	4.5	4.5
	setuju	40	36.4	36.4	40.9
	sangat setuju	65	59.1	59.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Lampiran 8 Uji Crosstabulation

UJI CROSTABLATION

Jenis Kelamin * Kinerja Karyawan Crosstabulation

			Kinerja Karyawan		Total
			rendah	tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	24	20	44
		Expected Count	24.0	20.0	44.0
		% within Jenis Kelamin	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	40.0%	40.0%	40.0%
		% of Total	21.8%	18.2%	40.0%
	Perempuan	Count	36	30	66
		Expected Count	36.0	30.0	66.0
		% within Jenis Kelamin	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	60.0%	60.0%	60.0%
		% of Total	32.7%	27.3%	60.0%
Total	Count	60	50	110	
	Expected Count	60.0	50.0	110.0	
	% within Jenis Kelamin	54.5%	45.5%	100.0%	
	% within Kinerja Karyawan	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	54.5%	45.5%	100.0%	

usia * Kinerja Karyawan Crosstabulation

			Kinerja Karyawan		Total
			rendah	tinggi	
usia <20	Count	10	1	11	
	Expected Count	6.0	5.0	11.0	
	% within usia	90.9%	9.1%	100.0%	
	% within Kinerja Karyawan	16.7%	2.0%	10.0%	
	% of Total	9.1%	.9%	10.0%	
21-30	Count	14	19	33	
	Expected Count	18.0	15.0	33.0	
	% within usia	42.4%	57.6%	100.0%	
	% within Kinerja Karyawan	23.3%	38.0%	30.0%	
	% of Total	12.7%	17.3%	30.0%	
31-40	Count	16	17	33	
	Expected Count	18.0	15.0	33.0	
	% within usia	48.5%	51.5%	100.0%	
	% within Kinerja Karyawan	26.7%	34.0%	30.0%	
	% of Total	14.5%	15.5%	30.0%	
>40	Count	20	13	33	
	Expected Count	18.0	15.0	33.0	
	% within usia	60.6%	39.4%	100.0%	
	% within Kinerja Karyawan	33.3%	26.0%	30.0%	
	% of Total	18.2%	11.8%	30.0%	
Total	Count	60	50	110	
	Expected Count	60.0	50.0	110.0	
	% within usia	54.5%	45.5%	100.0%	
	% within Kinerja Karyawan	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	54.5%	45.5%	100.0%	

pendidikan * Kinerja Karyawan Crosstabulation

			Kinerja Karyawan		Total
			rendah	tinggi	
pendidikan	SMA	Count	24	20	44
		Expected Count	24.0	20.0	44.0
		% within pendidikan	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	40.0%	40.0%	40.0%
		% of Total	21.8%	18.2%	40.0%
	Diploma/Sarjana	Count	36	30	66
		Expected Count	36.0	30.0	66.0
		% within pendidikan	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	60.0%	60.0%	60.0%
		% of Total	32.7%	27.3%	60.0%
Total		Count	60	50	110
		Expected Count	60.0	50.0	110.0
		% within pendidikan	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	54.5%	45.5%	100.0%

Status Kawin * Kinerja Karyawan Crosstabulation

			Kinerja Karyawan		Total
			rendah	tinggi	
Status Kawin	Belum Menikah	Count	36	30	66
		Expected Count	36.0	30.0	66.0
		% within Status Kawin	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	60.0%	60.0%	60.0%
		% of Total	32.7%	27.3%	60.0%
	Menikah	Count	24	20	44
		Expected Count	24.0	20.0	44.0
		% within Status Kawin	54.5%	45.5%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	40.0%	40.0%	40.0%
		% of Total	21.8%	18.2%	40.0%
Total	Count	60	50	110	
	Expected Count	60.0	50.0	110.0	
	% within Status Kawin	54.5%	45.5%	100.0%	
	% within Kinerja Karyawan	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	54.5%	45.5%	100.0%	

X1.7	Pearson Correlation	.336**	.262**	.215*	.196*	.159	.137	1	.612**	.290**	.137	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.024	.040	.098	.153		.000	.002	.155	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.8	Pearson Correlation	.285**	.242*	.207*	.142	.126	.214*	.612**	1	.512**	.260**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003	.011	.030	.139	.190	.025	.000		.000	.006	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.9	Pearson Correlation	.083	.221*	.275**	.270**	.230*	.197*	.290**	.512**	1	.270**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.386	.020	.004	.004	.015	.039	.002	.000		.004	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.10	Pearson Correlation	.035	.068	.229*	.113	.073	-.066	.137	.260**	.270**	1	.367**
	Sig. (2-tailed)	.714	.481	.016	.238	.447	.492	.155	.006	.004		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Kecerdasan emosional	Pearson Correlation	.540**	.671**	.671**	.697**	.647**	.536**	.563**	.639**	.578**	.367**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2.10	Pearson Correlation	.014	.066	-.099	.153	.169	-.083	.105	.164	.234*	1	.339**
	Sig. (2-tailed)	.884	.492	.302	.110	.078	.391	.277	.087	.014		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Kepercayaan diri	Pearson Correlation	.444**	.541**	.287**	.652**	.748**	.551**	.568**	.512**	.497**	.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan	Pearson															
	Correlation	.500**	.454**	.335**	.230*	.466**	.540**	.598**	.623**	.318**	.290**	.721**	.579**	.730**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	
N		110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10 Uji Reliabilitas**UJI RELIABILITAS****KECERDASAN EMOSIONAL (X₁)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

KEPERCAYAAN DIRI (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	10

KINERJA (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	14

Lampiran 11 Uji Normalitas

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.56023869
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.115
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 12 Uji Heteroskedastisitas

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.912	3.800		-.503	.616
	Kecerdasan Emosional	.057	.075	.074	.769	.444
	Kepercayaan diri	.105	.068	.148	1.547	.125

a. Dependen Variabel: Abs_RES

Lampiran 13 Uji Multikolerasi

UJI MULTIKOLERASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	43.726	6.680		6.545	.000		
	Kecerdasan Emosional	-.200	.131	-.134	-1.528	.129	.984	1.016
	Kepercayaan diri	.586	.119	.431	4.906	.000	.984	1.016

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Lampiran 14 Analisis Regresi Linier Berganda

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.174	5.612

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan diri , Kecerdasan Emosional

b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	784.392	2	392.196	12.453	.000 ^a
	Residual	3369.872	107	31.494		
	Total	4154.264	109			

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan diri , Kecerdasan Emosional

b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	43.726	6.680		6.545	.000			
	Kecerdasan Emosional	-.200	.131	-.134	-1.528	.129	-.080	-.146	-.133
	Kepercayaan diri	.586	.119	.431	4.906	.000	.414	.429	.427

a. Dependen Variabel: Kinerja

Karyawan