



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. UNILEVER INDONESIA**

SKRIPSI

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

Oleh :

**ELVIRA NOVIANTY
NPM 1715310504**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ELVIRA NOVIANTY
NPM : 1715310504
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA CABANG
MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

(Dr. KIKI FARIDA FERINE, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(NUZULIATI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA-IV

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ELVIRA NOVIANTY
NPM : 1715310504
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA CABANG
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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



Medan, November 2021

(Elvira Novianty)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elvira Novianty
NPM : 1715310504
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

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

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

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

Medan, November 2021

Yang membuat pernyataan



(Elvira Novianty)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Pertanda tangan di bawah ini :

Tempat Kelahiran	: ELVIRA NOVIANTY
Tempat Lahir	: MEDAN / 00 0000
Nomor Mahasiswa	: 1715310504
Program Studi	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.40
Telepon	: 081360646517
Alamat mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

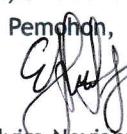
Judul

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Medan

Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

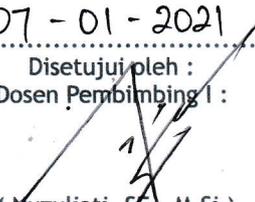
Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 20 Januari 2021
 Pemohon,

 (Elvira Novianty)

Tanggal : 18
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 07 - 01 - 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nuzuliati, SE., M.Si)

Tanggal : 21 - 05 - 2021
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 18 - 01 - 2021
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

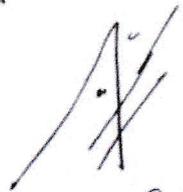
 (Surya Asih, SE., M.Si)

Acc. Sidang Meja Hijau


Surya A. F. S. E. M. S.
tgl: 07-10-2021



Acc. Sidang Meja Hijau


Novianti S. E. M. S.
tgl: 28-09-2021

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. UNILEVER INDONESIA**

SKRIPSI

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

Oleh :

ELVIRA NOVIANTY
NPM 1715310504

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
: FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ELVIRA NOVIANTY
NPM : 1715310504
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 Mei 2021	Acc seminar proposal... silahkan mendaftar..	Revisi	
28 Mei 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
07 Oktober 2021	Sudah ibu periksa skripsinya, Kata Pengantar yg sdh ibu tandai direvisi ya... pada sidang meja hijau Kata Pengantar harus sudah direvisi...oke, acc untuk sidang meja hijau	Revisi	
07 Oktober 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
03 Desember 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 06 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Surya Asih, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ELVIRA NOVIANTY
NPM : 1715310504
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nuzuliati, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Maret 2021	Walaikum salam Setelah saya baca proposal kamu, perlu beberapa perbaikan. 1. Lengkapi ucapan terimakasih di kata pengantar. 2. Pada tabel Penelitian sebelumnya kolom variabel x dan y nya dalam satu kolom. 3. Krangka konsepnya garis hubungan secara simultan di perjelas. 4. Penulisan di sesuaikan dengan panduan penulisan skripsi UNPAB. Terimakasih	Revisi	
07 April 2021	walaikum salam baik vira , silakan lanjut ke pembimbing dua ya	Revisi	
26 Mei 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
21 September 2021	Walaikum salam, vira Deskripsi Variabel Penelitian harus konsisten dengan skala liker dan alat ukurnya 5, tampilkan walau nilainya 0	Revisi	
28 September 2021	walaikum salam vira. ok silahkan lanjut ya ke pembimbing 2 (dua) ya	Revisi	
07 Oktober 2021	silahkan lanjut Meja hijau, jika pembimbing 2 (dua) sudah ACC	Disetujui	
21 November 2021	walaikum salam vira lampirannya gak bisa di buka	Revisi	
03 Desember 2021	acc pengesahan	Disetujui	

Medan, 06 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Nuzuliati, SE., M.Si

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ELVIRA NOVIANTY
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 23/10/1998
 Nama Orang Tua : MAULANA MUHAMMAD
 N. P. M : 1715310504
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081360646517
 Alamat : JL. KLAMBIR V Gg FLAMBOYAN LK PL I LALANG, MEDAN
 SUNGGAL

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk., Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ELVIRA NOVIANTY
 1715310504

Catatan :

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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 714/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ELVIRA NOVIANTY
: 1715310504
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nyanya terhutang sejak tanggal 08 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Oktober 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UNPA
INDONESIA
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01
: 01
Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Elvira Novianty_1715310504_Manajemen.docx

Report file name: originality report 14.10.2021 14:42:0 - Elvira Novianty_1715310504_Manajemen.docx.html
Report location: C:\Users\Admin\Documents\Plagiarism Detector reports\originality report 14.10.2021 14:43:0 - Elvira Novianty_1715310504_Manajemen.docx.html

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 10/14/2021 2:41:56 PM

Analyzed document: Elvira Novianty_1715310504_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

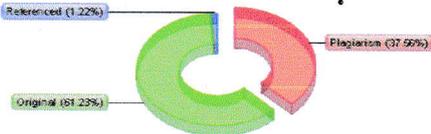
Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id
Check type: Internet Check



UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN
PANCA BUDI
Bersama, Beriman, Berkarya

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Category	Percentage
Original	61.23%
Referenced	1.22%
Plagiarism	37.55%

Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 54

2:45 PM 10/14/2021

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan. Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

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

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether emotional intelligence, work discipline and organizational commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Unilever Indonesia Medan Branch. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 60 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that emotional intelligence partially positive and significant effect on employee performance at PT. Unilever Indonesia Medan Branch. Work discipline partially positive and significant effect on employee performance at PT. Unilever Indonesia Medan Branch. Organizational commitment partially positive and significant effect on employee performance at PT. Unilever Indonesia Medan Branch. Emotional intelligence, work discipline and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Unilever Indonesia Medan Branch.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Nuzuliati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh staff atau pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

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

Medan, November 2021
Penulis

Elvira Novianty
1715310504

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Tujuan dan Sasaran Kinerja	13
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. Kecerdasan Emosional	14
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	14
b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	15
c. Indikator Kecerdasan Emosional	16
3. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja	20
c. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	20
d. Pelaksanaan Disiplin Kerja	22
e. Indikator Disiplin Kerja	23
4. Komitmen Organisasi.....	23
a. Pengertian Komitmen Organisasi	23
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	25
c. Membangun Komitmen Organisasi	25
d. Indikator Komitmen Organisasi	26
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis.....	30

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	32
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
	C. Definisi Operasional Variabel.....	33
	D. Populasi dan Sampel	35
	E. Jenis dan Sumber Data	35
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
	G. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	41
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
	2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	56
	4. Pengujian Asumsi Klasik	60
	5. Regresi Linier Berganda	64
	6. Uji Hipotesis.....	65
	B. Pembahasan.....	68
	1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	68
	2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
	3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
	4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	71
	B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Observasi Mengenai Kecerdasan Emosional pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.....	2
Tabel 1.2 Hasil Observasi Mengenai Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan	3
Tabel 1.3 Hasil Observasi Mengenai Komitmen Organisasi pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X_1).....	43
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	46
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X_3)	49
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4.9 Uji Validitas X_1 (Kecerdasan Emosional).....	56
Tabel 4.10 Uji Validitas X_2 (Disiplin Kerja).....	57
Tabel 4.11 Uji Validitas X_3 (Komitmen Organisasi)	58
Tabel 4.12 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	58
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas X_1 (Kecerdasan Emosional).....	59
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas X_2 (Disiplin Kerja).....	59
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas X_3 (Komitmen Organisasi)	60
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	60
Tabel 4.17 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	62
Tabel 4.18 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.19 Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.20 Uji Simultan	66
Tabel 4.21 Uji Parsial.....	66
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	61
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	61
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Menurut Goleman (2014:75), Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Goleman (2014:76) juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang

tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang. Goleman (2014:80) mengemukakan tiga kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri (*self awareness*), pengendalian diri (*self management*) dan empati (*social awareness*).

Berdasarkan pengamatan terdapat masalah kecerdasan emosional pada karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pengamatan Mengenai Kecerdasan Emosional pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan

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

Sumber: PT. Unilever Indonesia Cabang Medan (2021)

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

Pelaksanaan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan karena disiplin dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Menurut Rivai (2013:825) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja dan menjamin terlaksananya operasional perusahaan dengan baik dan lancar. Menurut Rivai (2013:827), indikator disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi/instansi dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan terdapat masalah disiplin kerja pada karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pengamatan Mengenai Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan

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

Sumber: PT. Unilever Indonesia Cabang Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin kerja PT. Unilever Indonesia Cabang Medan dimana dimensi taat terhadap aturan waktu yaitu masih terdapat karyawan datang dengan tidak tepat waktu. Dimensi taat terhadap peraturan organisasi/instansi yaitu terkadang pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan tugas pokok yang diberikan. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu terkadang pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan prosedur.

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

Berdasarkan pengamatan terdapat masalah komitmen organisasi pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pengamatan Mengenai Komitmen Organisasi pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan

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

Sumber: PT. Unilever Indonesia Cabang Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan komitmen organisasi PT. Unilever Indonesia Cabang Medan dimana dimensi komitmen efektif yaitu karyawan tidak berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Dimensi komitmen berkelanjutan yaitu karyawan tidak mempunyai rasa memiliki

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

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

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

- a. Karyawan masih belum percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Masih terdapat karyawan datang dengan tidak tepat waktu.
- c. Karyawan belum mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.
- d. Karyawan belum memiliki rasa tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan?
3. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan?
4. Apakah kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, yaitu:

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti berikutnya yang terus berkembang sesuai dengan kebutuhan perkembangan ilmu pengetahuan.
- 2) Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- 1) Bagi perusahaan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi peneliti berikutnya

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

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Susandi (2017), yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2. **Jumlah Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 73 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 60 karyawan/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

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

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

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

1) Faktor Kemampuan

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

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

3) Kecerdasan Emosional

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

4) Disiplin Kerja

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5) Komitmen Organisasi

Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

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

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran *asset*, dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

c. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Simamora (2016:41) tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

d. Indikator Kinerja Karyawan

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

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2014:65), orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi. Menurut Goleman (2014:66), Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri,

memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif”.

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

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

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

1) Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks). Sebagai bagian yang berada dibagian otak yang mengurus emosi yaitu system limbic, tetapi sesungguhnya antara kedua bagian inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang. Konteks, bagian ini berupa bagian berlipat-lipat kira-kira 3 milimeter yang membungkus hemisfer serebral dalam otak. Konteks berperan penting dalam memahami sesuatu secara mendalam, menganalisis mengapa mengalami perasaan tertentu dan selanjutnya berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Konteks

husus lobus prefrontal, dapat bertindak sebagai saklar peredam yang memberi arti terhadap situasi emosi sebelum berbuat sesuatu. System limbic, bagian ini sering disebut sebagai emosi otak yang letaknya jauh didalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls. Sistem limbic meliputi hippocampus, tempat berlangsungnya proses pembelajaran emosi dan tempat disimpannya emosi. Selain itu ada amygdala yang dipandang sebagai pusat pengendalian emosi pada otak.

2) Psikis

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

c. Indikator Kecerdasan Emosional

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

1) Kesadaran diri (*Self awareness*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat

keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya. Tercakup didalamnya indikatornya adalah Tahu dan mengerti dengan apa yang diucapkan dan yang dilakukan, Memiliki keasadaran terhadap tanggung jawab yang dimilikinya, Mengenal dan memahami serta menerima diri dengan berbagai bentuk kelebihan dan kekurangan.

2) Pengendalian diri (*Self management*)

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap katahati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Tercakup indikator didalamnya adalah Mengendalikan emosi, Kewaspadaan, Adaptibilitas.

3) Empati (*social awareness*)

Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungansaling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Tercakup indikator didalamnya perhatian, Pengambilan perspektif dan Fantasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah

ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2013:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

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

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

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

1) Sanksi disiplin berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

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

2) Sanksi disiplin sedang

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

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

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawan. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat di terapkan kepada karyawan. Menurut Rivai (2013:835), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

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

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:195) perlu dipahami

faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan disiplin karyawan akan rendah. Disini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Balas jasa

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

3) Teladan pimpinan

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

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

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

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

d. Pelaksanaan Disiplin Kerja

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

1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.

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

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013:827), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

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

- 2) Taat terhadap peraturan organisasi/instansi

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

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

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

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

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

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

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

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

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

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

c. Membangun Komitmen Organisasi

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

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

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

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

d. Indikator Komitmen Organisasi

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

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

Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara

itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X dan Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Susandi (2017) Universitas Padang	Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat.	Disiplin Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) Dan Kecerdasan Spiritual (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sudewi (2017) Universitas Pringsewu Lampung	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran.	Kecerdasan Emosional (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nadapdap (2017) Universitas Methodist Indonesia	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari.	Komitmen Organisasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Hassan (2016) Universitas Teknologi Malaysia	<i>Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees</i>	Kecerdasan Emosional (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Sarawati (2014) Universitas Tun Hussein Onn Malaysia	<i>The impact of emotional intelligence on organizational commitment through self-esteem of employee in public sector</i>	Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ahmed (2016) Universitas Utara Malaysia	<i>The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance in Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan</i>	Kecerdasan Emosional (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Meilany (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Simanjuntak (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2021

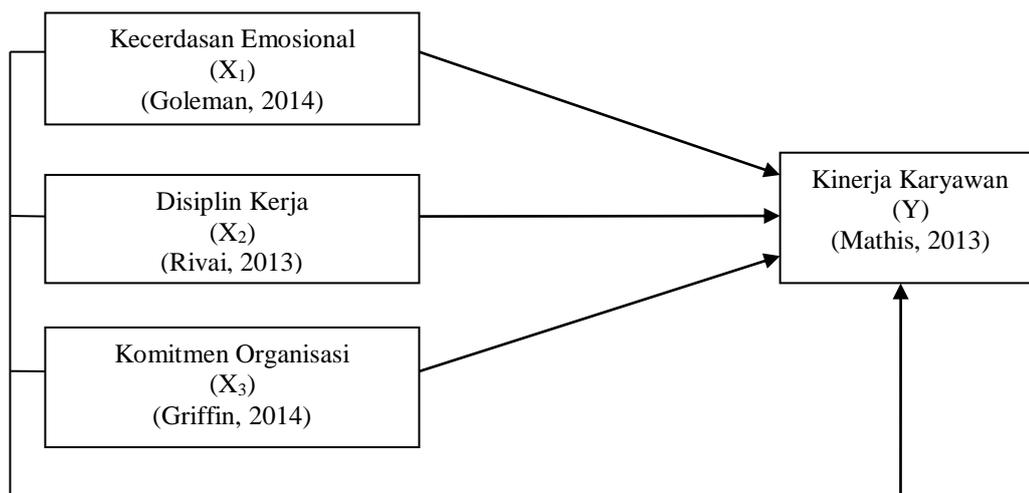
C. Kerangka Konseptual

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

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

Menurut Griffin (2014:17), komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen

yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Sumber: Diolah Penulis (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

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

1. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

4. Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2021 sampai dengan November 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Agustus 2021			September 2021			Oktober 2021			November 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■	■			
6	Penyusunan Skripsi										■	■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kecerdasan Emosional (X ₁)	Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. (Goleman, 2014:66)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri (<i>Self awareness</i>) 2. Pengendalian diri (<i>Self management</i>) 3. Empati (<i>social awareness</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya. 2. Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap katahati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. 3. Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungansaling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. 	Skala likert

<p>Disiplin Kerja (X₂)</p>	<p>Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p> <p>(Rivai, 2013:825)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi. 2. Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. 	<p>Skala likert</p>
<p>Komitmen Organisasi (X₃)</p>	<p>Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.</p> <p>(Griffin, 2014:15)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya. 2. Kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain. 3. Kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan. 	<p>Skala likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.</p> <p>(Mathis, 2013:151)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. 2. Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilahsejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awalyang diinginkan. 	<p>Skala likert</p>

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi dan Sampel

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

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan/responden.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti dari perusahaan berupa sejarah singkat, visi misi dan struktur organisasi perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan.

F. Teknik Pengumpulan Data

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

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji

reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Sugiyono, 2016). Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat

(kinerja karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Kecerdasan Emosional (*Independent Variabel*)

X₂ = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Komitmen Organisasi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).

2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

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

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

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

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

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

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

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

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Usia

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

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

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

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

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4 Masa Kerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

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

2. Deskripsi Variabel Penelitian

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

Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki.	14	23,3	18	30,0	16	26,7	12	20,0	-	-
Saya selalu melakukan instropeksi diri.	6	10,0	22	36,7	21	35,0	11	18,3	-	-
Saya adalah pribadi yang percaya diri dalam bekerja.	6	10,0	24	40,0	21	35,0	9	15,0	-	-
Saya mampu mengendalikan diri di kondisi apapun pada saat melaksanakan pekerjaan.	12	20,0	18	30,0	21	35,0	9	15,0	-	-
Saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru.	-	-	25	41,7	24	40,0	11	18,3	-	-
Saya adalah orang yang sangat berhati-hati.	-	-	25	41,7	24	40,0	11	18,3	-	-
Saya adalah orang yang peka terhadap apa yang dirasakan orang disekitar saya.	-	-	25	41,7	24	40,0	11	18,3	-	-
Saya mampu menerima dan memahami sudut pandang organisasi.	4	6,7	24	40,0	22	36,7	10	16,7	-	-
Saya adalah orang yang ramah dalam melayani orang-orang disekitar saya.	4	6,7	26	4,3	21	35,0	9	15,0	-	-

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan sebagai berikut:

- a. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23.3%), setuju sebanyak 18 orang (30.0%), netral sebanyak 16 orang (26.7%) dan sebanyak 12 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak

setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (30.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang diri saya miliki.

- b. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.0%), setuju sebanyak 22 orang (36.7%), netral sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (36.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu melakukan introspeksi diri.
- c. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), netral sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah pribadi yang percaya diri dalam bekerja.
- d. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (20.0%), setuju sebanyak 18 orang (30.0%), netral sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 21 orang (35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden Netral bahwa saya mampu mengendalikan diri di kondisi apapun pada saat melaksanakan pekerjaan.
- e. Didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%), netral sebanyak 24 orang (40.0%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden

yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan maupun individu yang baru.

- f. Didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%), netral sebanyak 24 orang (40.0%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang sangat berhati-hati.
- g. Didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%), netral sebanyak 24 orang (40.0%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang peka terhadap apa yang dirasakan orang disekitar saya.
- h. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), netral sebanyak 22 orang (36.7%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menerima dan memahami sudut pandang organisasi.
- i. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 26 orang (43.3%), netral sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari

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

Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.	2	3,3	15	25,0	30	50,0	13	21,7	-	-
Saya selalu pulang kantor tepat waktu.	5	8,3	25	41,7	21	35,0	9	15,0	-	-
Saya harus hadir setiap hari kerja.	1	1,7	27	45,0	22	36,7	10	16,7	-	-
Saya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang diberikan.	8	13,3	17	28,3	20	33,3	15	25,0	-	-
Saya selalu menjaga hubungan baik dengan unit lain dalam melaksanakan pekerjaan.	1	1,7	23	38,3	24	40,0	12	20,0	-	-
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.	4	6,7	25	41,7	22	36,7	9	15,0	-	-
Saya menyelesaikan tugas sesuai prosedur.	13	21,7	18	30,0	20	33,3	9	15,0	-	-
Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan.	5	8,3	24	40,0	20	33,3	11	18,3	-	-
Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan	5	8,3	25	41,7	21	35,0	9	15,0	-	-

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan sebagai berikut:

- a. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.3%), setuju sebanyak 15 orang (25.0%), netral sebanyak 30 orang (50.0%) dan sebanyak 13 orang (21.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 30 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden Netral bahwa saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.
- b. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.3%), setuju sebanyak 25 orang (41.7%), netral sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya selalu pulang kantor tepat waktu.
- c. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 27 orang (45.0%), netral sebanyak 22 orang (36.7%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus hadir setiap hari kerja.
- d. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13.3%), setuju sebanyak 17 orang (28.3%), netral sebanyak 20 orang (33.3%) dan sebanyak 15 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan

Netral sebanyak 20 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden Netral bahwa saya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang diberikan.

- e. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 23 orang (38.3%), netral sebanyak 24 orang (40.0%) dan sebanyak 12 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden Netral bahwa saya selalu menjaga hubungan baik dengan unit lain dalam melaksanakan pekerjaan.
- f. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 25 orang (41.7%), netral sebanyak 22 orang (36.7%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.
- g. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.7%), setuju sebanyak 18 orang (30.0%), netral sebanyak 20 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 20 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden Netral bahwa saya menyelesaikan tugas sesuai prosedur.
- h. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.3%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), netral sebanyak 20 orang (33.3%) dan sebanyak 11 orang (18.3%) responden yang menyatakan tidak setuju.

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan.

- i. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.3%), setuju sebanyak 25 orang (41.7%), netral sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya selalu bersedia untuk bekerja didalam perusahaan.	13	21,7	21	35,0	4	6,7	18	30,0	4	6,7
Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.	18	30,0	29	48,3	12	20,0	1	1,7	-	-
Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.	20	33,3	26	43,3	6	10,0	8	13,3	-	-
Saya selalu memaksimalkan kinerja.	21	35,0	24	40,0	6	10,0	7	11,7	2	3,3
Saya merasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.	30	50,0	18	30,0	11	18,3	1	1,7	-	-
Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	16	26,7	22	36,7	15	25,0	4	6,7	3	5,0
Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.	14	23,3	30	50,0	14	23,3	1	1,7	1	1,7

Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya memiliki rasa takut untuk meninggalkan organisasi.	27	45,0	16	26,7	7	11,7	10	16,7	-	-
Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan pekerjaan ini.	32	53,3	17	28,3	10	16,7	1	1,7	-	-

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan sebagai berikut:

- a. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.7%), setuju sebanyak 21 orang (35.0%), netral sebanyak 4 orang (6.7%), tidak setuju sebanyak 18 orang (30.0%) dan sebanyak 4 orang (6.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu bersedia untuk bekerja didalam perusahaan.
- b. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (30.0%), setuju sebanyak 29 orang (48.3%), netral sebanyak 12 orang (20.0%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (48.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.
- c. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (33.3%), setuju sebanyak 26 orang (43.3%), netral sebanyak 6 orang (10.0%) dan sebanyak 8 orang (13.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.

- d. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (35.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), netral sebanyak 6 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (11.7%) dan sebanyak 2 orang (3.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu memaksimalkan kinerja.
- e. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (50.0%), setuju sebanyak 18 orang (30.0%), netral sebanyak 11 orang (18.3%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.
- f. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (26.7%), setuju sebanyak 22 orang (36.7%), netral sebanyak 15 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.7%) dan sebanyak 3 orang (5.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (36.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.

- g. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23.3%), setuju sebanyak 30 orang (50.0%), netral sebanyak 14 orang (23.3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.7%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.
- h. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (45.0%), setuju sebanyak 16 orang (26.7%), netral sebanyak 7 orang (11.7%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya memiliki rasa takut untuk meninggalkan organisasi.
- i. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (53.3%), setuju sebanyak 17 orang (28.3%), netral sebanyak 10 orang (16.7%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (53.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan pekerjaan ini.

Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.	1	1,7	15	25,0	31	51,7	13	21,7	-	-
Saya adalah orang yang teliti.	4	6,7	26	43,3	21	35,0	9	15,0	-	-
Saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.	1	1,7	26	43,3	27	45,0	6	10,0	-	-
Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.	2	3,3	27	45,0	26	43,3	5	8,3	-	-
Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.	6	10,0	24	40,0	23	38,3	7	11,7	-	-
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.	-	-	30	50,0	20	33,3	10	16,7	-	-
Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.	3	5,0	24	40,0	23	38,3	10	16,7	-	-
Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	8,3	25	41,7	21	35,0	9	15,0	-	-
Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.	6	10,0	24	40,0	23	38,3	7	11,7	-	-

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan sebagai berikut:

- a. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (46.5%), setuju sebanyak 15 orang (25.0%), Netral sebanyak 31 orang

(51.7%) dan sebanyak 13 orang (21.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 31 orang (51.7%). Jadi dapat disimpulkan responden Netral bahwa saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

- b. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 26 orang (43.3%), Netral sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya adalah orang yang teliti.
- c. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 26 orang (43.3%), Netral sebanyak 27 orang (45.0%) dan sebanyak 6 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 27 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.
- d. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.3%), setuju sebanyak 27 orang (45.0%), Netral sebanyak 26 orang (43.3%) dan sebanyak 5 orang (8.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.

- e. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), Netral sebanyak 23 orang (38.3%) dan sebanyak 7 orang (11.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.
- f. Didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50.0%), Netral sebanyak 20 orang (33.3%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.
- g. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.0%), setuju sebanyak 24 orang (40.0%), Netral sebanyak 23 orang (38.3%) dan sebanyak 10 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.
- h. Didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.3%), setuju sebanyak 25 orang (41.7%), Netral sebanyak 21 orang (35.0%) dan sebanyak 9 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya

adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

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

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

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

Tabel 4.9
Uji Validitas (X₁) Kecerdasan Emosional
Item-Total Statistics

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10
Uji Validitas (X₂) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11
Uji Validitas (X₃) Komitmen Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	32.2167	20.715	.382	.743
Pernyataan X3.2	31.5000	24.017	.316	.744
Pernyataan X3.3	31.6000	22.108	.412	.731
Pernyataan X3.4	31.6500	19.960	.579	.701
Pernyataan X3.5	31.2833	22.342	.500	.720
Pernyataan X3.6	31.8333	21.090	.466	.722
Pernyataan X3.7	31.6500	22.299	.503	.720
Pernyataan X3.8	31.5667	21.911	.359	.742
Pernyataan X3.9	31.2333	22.995	.417	.731

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas (X₁) Kecerdasan Emosional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,826 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,874 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

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

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas (X₃) Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,751 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	9

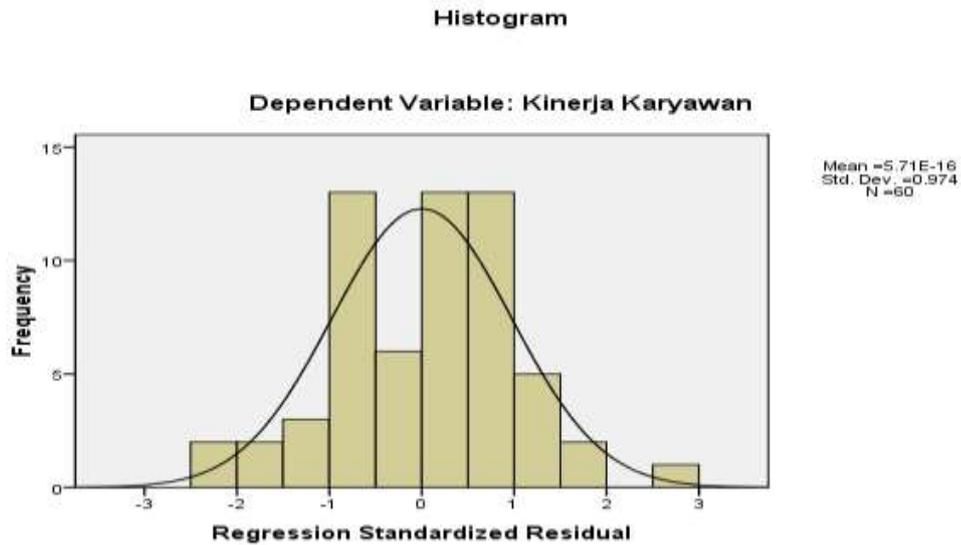
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,874 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

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

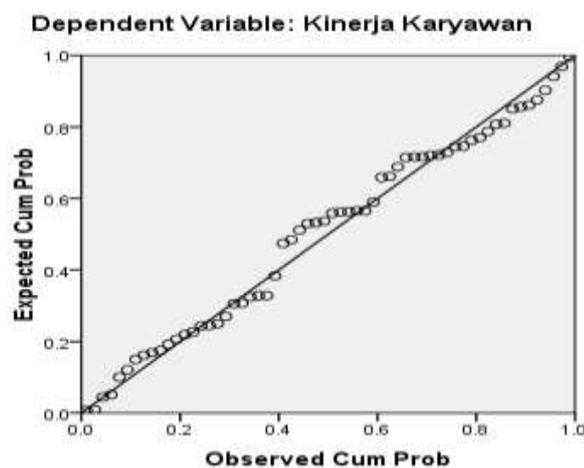


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang

menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

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

Tabel 4.17
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,826 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,826 > 0,05$).

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

b. Uji Multikolinearitas

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

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

Tabel 4.18
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

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

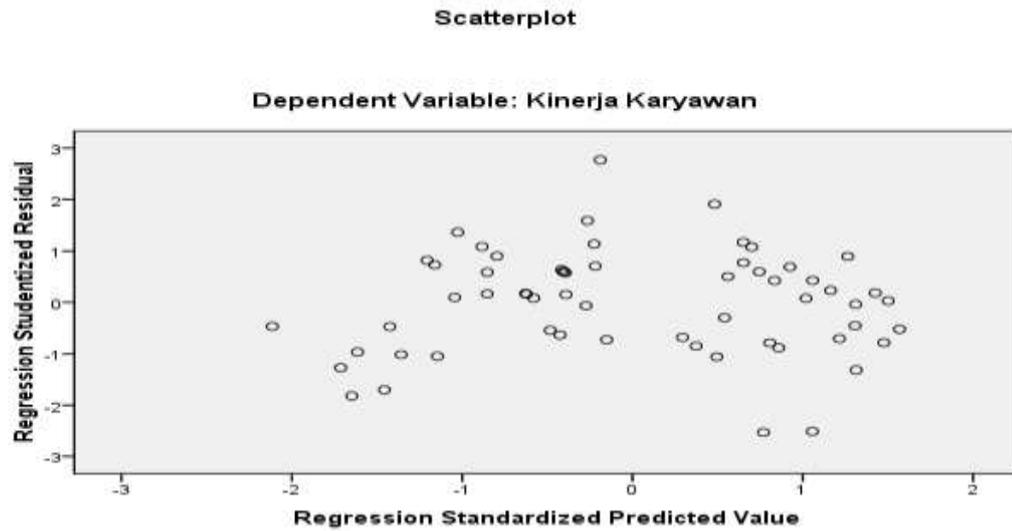
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kecerdasan emosional $2,204 < 10$, disiplin kerja $2,252 < 10$ dan komitmen organisasi $1,609 < 10$, serta nilai *Tolerance* kecerdasan emosional $0,454 > 0,10$, disiplin kerja $0,444 > 0,10$ dan komitmen organisasi $0,622 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.19
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,336 + 0,014 X_1 + 0,646 X_2 + 0,227 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,336.
- b. Jika terjadi peningkatan kecerdasan emosional 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,014.
- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,646.
- d. Jika terjadi peningkatan komitmen organisasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,227.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.20
Uji Simultan
ANOVA^b

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 64,076 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.21
Uji Parsial
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,152 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,464 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,944 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.762	2.42824

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,762 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 76,2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kecerdasan

emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 100% - 76,2% = 23,8% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

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

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} 7,464 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Susandi (2017) dimana “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Pelaksanaan disiplin dalam

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

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,944 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Susandi (2017) dimana “komitmn organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga

hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 7,152 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 7,464 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,944 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,005 < 0,05$.
4. Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Cabang Medan, dimana $F_{hitung} 64,076 > F_{tabel} 2,77$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

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

1. Disarankan agar pimpinan PT. Unilever Indonesia Cabang Medan Indonesia untuk memperhatikan karyawan yang tidak memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja, dengan solusi mengadakan pelatihan-pelatihan seputar kecerdasan emosional dan kepribadian.
2. Perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
3. Disarankan agar pimpinan harus memperhatikan karyawan agar mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu mewujudkan rasa berkeinginan untuk bagian dari organisasi, bangga terhadap organisasi, peduli terhadap organisasi dan berkeinginan untuk bekerja pada organisasi untuk waktu yang lama.
4. Perusahaan harus memperhatikan karyawan yang kurang mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik, dengan solusi memperhatikan karyawan agar karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Zeeshan. (2016). *The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance in Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e- ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 11. Ver. IV (November. 2016), PP 119-127
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Goleman, D. 2014. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Griffin, Ricky W. And Ebert J. Ronal. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi kedelapan, Jakarta.
- Hassan. (2016). *Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees*. JORFI, H., JORFI, S., MOGHADAM, K., (2010) Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees in Postmodern Openings, Year 1, No.4, Vol 4, December, 2016
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meilany., Prastika. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015*.
- Nadapdap, Kristanty. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017)*.

- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). *Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement*. *Journal Of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Sarawati, Siti. (2014). *The impact of emotional intelligence on organizational commitment through self-esteem of employee in public sector*. *The Business & Management Review*, Volume 4 Number 3.
- Simanjuntak., Betaria. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. *Banking and Management. Review* 575 Vol. 5 No. 1, Mei 2016
- Simamora, Henry, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudaryono, 2013. Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sudewi, Wulandari. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* | Vol. 3, No.1, Oktober 2017.
- Susandi, Agus. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol V, No 3, Desember 2017.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wahyuni, S., Mesra, B., Harianto, E., & Batubara, S. (2020). Optimalisasi Aplikasi Media Sosial Dalam Mendukung Promosi Wisata Geol Kepada Masyarakat Desa Pematang Serai. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*, 3(2), 129-134.