

## PENGARUH KOMPETENSI EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNION PLASTIC INDUSTRIES

**rona tanjung<sup>1)</sup> ira yuliana<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan  
[ronatanjung07@gmail.com](mailto:ronatanjung07@gmail.com)

<sup>2</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Karimun  
[irayuliana2014@gmail.com](mailto:irayuliana2014@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to improve emotional competence on employee performance, as well as improve work discipline on employee performance, and improve emotional competence and work discipline on employee performance at PT Union Plastic Industries. This study took 133 samples from 200 employees at PT Union Plastic Industries. Sampling is done using the random sampling method. The analysis used is multiple regression. By using a 0.05 significance level. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between emotional competence and work discipline on employee performance, with a significant level of 0,000 (less than 0.05). Thus it means that hypotheses that state emotional competence and work discipline have an association with employee performance can be accepted. It is estimated that there is significant between the variables of emotional competence and simultaneous coordination of the performance of employees of PT Union Plastic Industries with a value of 89,948 (greater than 3.07), with a significance level of 0,000.*

**Keywords:** *emotional competence, work discipline, and employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompetensi emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries. penelitian ini mengambil sampel sebanyak 133 dari 200 karyawan di PT Union Plastic Industries. pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sample random sampling. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi emosional dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries dengan nilai sebesar 89,948 (lebih besar dari 3,07), dengan tingkat signifikansi 0,000.

**Kata kunci :** *Kompetensi emosional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

menurut Robins (2006:44) Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar

aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat Moeheriono (2010:11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang. Menurut g atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun

kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya .

PT Union Plastic Industries merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri. Perusahaan tersebut didirikan sejak tahun 2003 di kota batam. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Union Plastic Industries yang berlokasi di Komplek Union Industrial Park Blok B No. 1, Batu ampar.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Union Plastic Industries juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dari hasil Observasi diketahui bahwa kinerja karyawan dapat di ukur dari indikator : ketepatan penyelesaian tugas, tingkat kerja dan kerjasama antar karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di PT Union Plastic Industries. Kinerja karyawan PT Union Plastic Industries dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari personalia PT Union Plastic Industries diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : hasil survei sebanyak 90 orang (45%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan kurangnya kerja sama antara karyawan dan sebanyak 40 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena ketidak tepatan penyelesaian tugas. Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari data

ketidak tepatan waktu karyawan dalam waktu kerja.

Pusparini (2014:2), yang menyatakan bahwa Kompetensi emosional merupakan karakter sikap dan perilaku untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosional relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Dengan adanya kompetensi emosional didalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Kompetensi emosional yang berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

hasil survei tersebut menunjukkan 30 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kompetensi emosional kerja karyawan karena kurangnya keberanian

untuk menghadapi persoalan tanpa menghindari. Sementara itu, sebanyak 110 orang (55%) mengatakan bahwa menurunnya kompetensi emosional kerja karyawan karena kurangnya percaya diri untuk menghadapi masalah.

Menurut Hani Handoko (2010:208), yang menyatakan bahwa Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. PT Union Plastic Industries memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja. Tingkat disiplin karyawan PT Union Plastic Industries yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, tidak ada sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar, serta kurangnya perhatian dari atasan kepada bawahan. Menurut keterangan dari personalia perusahaan diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa factor yaitu sebanyak 40 orang (20%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya tanggung jawab karyawan. terhadap tugas, dan sebanyak 100 orang (50%) menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas.

Tingkat kompetensi emosional dan disiplin kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kompetensi emosional dan disiplin kerja karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, kompetensi emosional dan disiplin kerja pada karyawan PT. Union Plastic Industries.

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Goleman (2009:59) mengungkapkan bahwa kompetensi emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi tekanan atau stresor secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan. Artinya ada hubungan antara kompetensi emosional dengan disiplin kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (dalam Tanjung, 2018) bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dengan adanya disiplin kerja pada masing-masing karyawan maka dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan adalah wujud nyata dari rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan menerapkan disiplin kerja pada dirinya maka akan mendapatkan penghargaan bahkan kompensasi atas cerminan perilaku yang patuh, taat, dan baik. Adapun jenis-jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut : (1) Disiplin Preventif, (2) Disiplin Korektif, dan (3) Disiplin Progresif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 200 Karyawan yang berarti seluruh karyawan yang bekerja di PT Union Plastic Industries.

### **Sampel**

Dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus perhitungan sederhana.

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan penelitian lapangan yaitu pengamatan langsung lapangan dengan menyebarkan kuisioner dan melakukan observasi di lapangan dan mencatat apa saja yang penting di lapangan.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Ghazali (2013:52). Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:186), Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Menurut Ghazali (2013:105), pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Dalam penelitian ini tidak melakukan uji autokorelasi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya), karena masalah autokorelasi relatif jarang terjadi pada data cross section (silang waktu) seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan atau hanya pada suatu waktu tertentu.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode pengujian terhadap hipotesis yang

diajukan dilakukan dengan pengujian secara parsial dan

pengujian secara simultan serta analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis tersebut sebagai berikut:

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk pengambilan keputusan hipotesis dengan melihat angka signifikansi. Pengujian ini lebih memfokuskan kepada masing-masing individu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2013:98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

#### Uji statistik F

menurut Ghozali (2013:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model

regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Setelah melakukan uji coba kinerja karyawan terhadap 60 responden ada terdapat beberapa item yang tidak valid. Dari hasil tabel

dibawah terdapat 2 (dua) pernyataan tidak valid. Maka setelah melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing, maka 2 (dua) pernyataan tersebut dihilangkan yaitu nomor 6 dan 12. Jadi jumlah item pernyataan yang digunakan untuk penelitian berjumlah 10 (sepuluh) pernyataan.

**Tabel 1**

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
KK1	0.842*	0.2542	Valid
KK2	0.880*	0.2542	Valid
KK3	0.842**	0.2542	Valid

KK4	0.832*	0.2542	Valid
KK5	0.768*	0.2542	Valid
KK6	0.224	0.2542	Tidak Valid
KK7	0.782*	0.2542	Valid
KK8	0.822*	0.2542	Valid
KK9	0.802*	0.2542	Valid
KK10	0.862*	0.2542	Valid
KK11	0.840*	0.2542	Valid
KK12	-0.136	0.2542	Tidak Valid

Untuk melakukan uji coba kuesioner, peneliti harus menyebar kuesioner kompetensi emosional sebanyak 60 kuesioner. Setelah kuesioner diuji coba maka dilakukan perhitungan validitas.

Setelah melakukan uji coba kompetensi emosional terhadap 60 responden ada terdapat beberapa item yang tidak valid. Dari hasil tabel dibawah terdapat 3 (tiga) pernyataan tidak valid. Maka setelah melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing, maka 3 (tiga)

pernyataan tersebut dihilangkan yaitu nomor 3, 5 dan 7. Jadi jumlah item pernyataan yang digunakan untuk penelitian berjumlah 10 (sepuluh) pernyataan.

### Hasil Uji Coba Validitas Kompetensi Emosional (X1)

**Tabel 2**

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
KE1	0.822**	0.2542	Valid
KE2	0.786**	0.2542	Valid
KE3	0.111	0.2542	Tidak Valid
KE4	0.787**	0.2542	Valid
KE5	0.173	0.2542	Tidak Valid
KE6	0.734**	0.2542	Valid

KE7	0.132	0.2542	Tidak Valid
KE8	0.483**	0.2542	Valid
KE9	0.787**	0.2542	Valid
KE10	0.638**	0.2542	Valid
KE11	0.801**	0.2542	Valid
KE12	0.790**	0.2542	Valid
KE13	0.487**	0.2542	Valid

a) Melakukan Uji Coba Kuesioner Validitas Disiplin Kerja (X2)

Untuk melakukan uji coba kuesioner, peneliti harus menyebar kuesioner disiplin kerja sebanyak 60 kuesioner. Setelah kuesioner diuji coba maka dilakukan perhitungan validitas.

Setelah melakukan uji coba disiplin kerja terhadap 60 responden ada terdapat beberapa item yang tidak valid. Dari hasil tabel 3.6 dibawah terdapat 4 (empat) pernyataan tidak valid. Maka setelah melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing, maka 4 (empat) pernyataan tersebut dihilangkan yaitu nomor 7, 11, 12 dan 14. Jadi jumlah item pernyataan yang digunakan untuk penelitian berjumlah 10 (sepuluh) pernyataan.

**Tabel 3**

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
DK1	0.768**	0.2542	Valid
DK2	0.837**	0.2542	Valid
DK3	0.703**	0.2542	Valid
DK4	0.883**	0.2542	Valid
DK5	0.799**	0.2542	Valid
DK6	0.713**	0.2542	Valid
DK7	0.036	0.2542	Tidak Valid
DK8	0.818**	0.2542	Valid

DK9	0.811**	0.2542	Valid
DK10	0.772**	0.2542	Valid
DK11	0.175	0.2542	Tidak Valid
DK12	0.173	0.2542	Tidak Valid
DK13	0.465**	0.2542	Valid
DK14	-0.051	0.2542	Tidak Valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:3), Reliabilitas berkenaan derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:186), Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$  0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

Adapun kriteria besarnya koefisien reliabilitas yang dimaksud seperti dikemukakan oleh Arikunto (2010:139) pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Cronbach's Alpha

No	Item	Cronbach's Alpha	NilaiKritis	Keterangan
1	KinerjaKaryawan (Y)	0.888	0.60	SangatTinggi
2	KompetensiEmosional (X1)	0.799	0.60	Tinggi
3	DisiplinKerja (X2)	0.812	0.60	SangatTinggi

Sumber : Hasil penelitian, 2017 (Pengolahan dengan SPSS)

Dari table 4 di atas terlihat bahwa Cronbach Coefficient Alpha variable kinerja karyawan sebesar 0.888 dan disiplin kerja sebesar 0.812. Hal ini berarti kuesioner untuk variable kinerja karyawan dan disiplin kerja adalah sangat tinggi. Kemudian untuk Cronbach Coefficient Alpha variable kompetensi emosional adalah sebesar 0.799. Hal ini berarti kuesioner untuk variable kompetensi emosional adalah tinggi.

#### a. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.

Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara memperhatikan signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov dari variabel terikat sebagai berikut :

Berdasarkan dari tabel 4 menyatakan bahwa nilai tingkat signifikansi 0,352 lebih besar dari 0,05, maka dinyatakan distribusi data normal.

#### Tabel 5. Uji Kolmogorov-Smirnov

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual

N	133
Mean	0E-7
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	4.47664329
Std. Deviation	.081
Absolute	.081
Most Extreme Positive Differences	-.064
Negative	.930
Kolmogorov-Smirnov Z	.352
Asymp. Sig. (2-tailed)	

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2017 (Pengolahandengan SPSS)

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebarsecara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

#### Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

##### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
	Std. Error			

(Constant)	5.478	1.625		3.372	.001
1	.026	.054	.056	.480	.632
TKE (X1)					
TDK (X2)	-.076	.047	-.190	-1.626	.106

a. Dependent Variable: ABS\_1

Sumber : Data Primer, 2017 (Pengolahan dengan SPSS)

### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent. Dengan mengambil kesimpulan melihat nilai Varian Inflation factor (VIF), tidak melebihi 5.

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variable bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation factor (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 7 Uji Multikolinieritas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.334	2.635		2.024	.045		
1	.483	.087	.426	5.547	.000	.548	1.826
TKE (X1)							
TDK (X2)	.401	.076	.407	5.305	.000	.548	1.826

a. Dependent Variable: TKK (Y)

Sumber : Data Primer, 2017 (Pengolahan dengan SPSS)

Kedua variable independen yakni Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja memiliki nilai Varian Inflation factor (VIF) dalam batas toleransi yang telah ditentukan. Dari data ujimultikolinieritas menyatakan bahwa nilai tolerance kompeten emosional dan disiplin kerja adalah 0.548 lebih besar dari 0.10, sertanilai *Varian Inflation factor (VIF)* kompetensi emosional dan disiplin kerja adalah 1.826 lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi Multikolinieritas variable independen penelitian, dengan demikian maka dapat disimpulkan regresi sah untuk digunakan.

d.  
}-090p-[';./='/'

### Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara Kompetensi Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut :

**Tabel 8. Uji Regresi Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.334	2.635		2.024	.045
1	.483	.087	.426	5.547	.000
TKE (X1)					
TDK (X2)	.401	.076	.407	5.305	.000

Sumber : Data Primer, 2017 (Pengolahan dengan SPSS)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.334 + 0.483 X_1 + 0.401 X_2 + e$$

Berdasarkan table 8 dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan (dependent variable)

b1 : Koefisien regresi Kompetensi Emosional

b2 : Koefisien regresi Disiplin kerja

X1 : Variabel Kompetensi Emosional (independent variable) X2: Variabel Disiplin kerja (independent variable)

a : Bilangan konstan e : Error.

Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kompetensi Emosional dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Union Plastic Industries. Dari persamaan tersebut juga dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Variabel Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Koefisien Kompetensi Emosional memberikan nilai sebesar 0.483 yang berarti bahwa jika Kompetensi Emosional semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0.401 yang berarti bahwa jika Kompetensi Emosional semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji Hipotesis Parsial (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara individual, dan hasil-hasil pengujian parsial.

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan diperhitungkan dibawah 0.05 maka hipotesis diterima, sebaiknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.334	2.635		2.024	.045
1	.483	.087	.426	5.547	.000
TDK (X2)	.401	.076	.407	5.305	.000

Sumber : Data Primer, 2017 (Pengolahan dengan SPSS)

## 1) Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis :

Ha : Jika  $\alpha < 0.05$  maka hipotesis Ha diterima, berarti variabel Kompetensi Emosional secara parsial signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Ho : Jika  $\alpha > 0.05$  maka hipotesis Ha ditolak, berarti variabel Kompetensi Emosional secara parsial tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dari tabel 9 menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi Emosional menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.547 lebih besar dari 1.97838 dan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Kompetensi Emosional signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya Kompetensi Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H1 "Kompetensi Emosional berdeterminasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

## 2) Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis :

Ha : Jika  $\alpha < 0.05$  maka hipotesis Ha diterima, berarti variabel Disiplin Kerja secara parsial signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Ho : Jika  $\alpha > 0.05$  maka hipotesis Ha ditolak, berarti variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.11 menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.305 lebih

besar dari 1.97852 dan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Disiplin Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis  $H_2$  “

Disiplin Kerja berdeterminasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Hasil dari tabel 4.12 di bawah menyatakan hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 89.948 lebih besar dari 3.07 dan signifikan sebesar

0.000. Nilai signifikan F tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

determinasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel Anova

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	3660.646	2	1830.323	89.98	.000 <sup>b</sup>
Residual	2645.324	130	20.349		
Total	6305.970	132			

- a. Dependent Variable: TKK(Y)
- b. Predictors: (Constant), TDK (X2), TKE(X1)

Sumber : Data Primer, 2017 (Pengolahandengan SPSS)

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel-variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11 Uji Koefisien Determinan Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.574	4.511

- a. Predictors: (Constant), TDK (X2), TKE (X1)

- b. Dependent Variable: TKK (Y)

Sumber : Data Primer, 2017 (Pengolahan dengan SPSS)

Dari hasil tabel 11 menyatakan bahwa koefisien determinasinya ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.581. hal ini berarti 58.1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 41.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan tabel identitas responden diketahui bahwa dari 133 responden di PT Union Plastic Industries. Terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (33,1%) dan Perempuan sebanyak 89 orang (66,9%), umur responden <20 Tahun sebanyak 19 orang (14,3%), >40 Tahun sebanyak 10 orang (7,5%), 20-35 Tahun sebanyak 74 orang (55,6%), dan 36-40 Tahun sebanyak 30 orang (22,6%), pendidikan terakhir SD sebanyak 15 orang (11,3%), SMP sebanyak 25 orang (18,8%), dan SMA sebanyak 93 orang (69,9%), status perkawinan Belum Kawin sebanyak 83 orang (62,4%) dan Kawin sebanyak 50 orang (37,6%), lama

berkerja 1-3 Tahun sebanyak 78 orang (58,6%), 3-6 Tahun sebanyak 43 orang (32,3%), 6-9 Tahun sebanyak 2 orang (1,5%), dan 6-12 Tahun sebanyak 10 orang (7,5%).

### **Hasil Analisis Hipotesis Kompetensi Emosional**

Hasil pengujian hipotesis Kompetensi Emosional menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 5.547 lebih besar dari 1.97838 dan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Kompetensi Emosional signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana terbukti bahwa pada level signifikansi  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya Kompetensi Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis  $H_1$  "Kompetensi Emosional berdeterminasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

### **Hasil analisis Hipotesis Disiplin Kerja**

Hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 5.305 lebih besar dari 1.97838 dan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Disiplin Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana terbukti bahwa pada level signifikansi  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis  $H_2$  "Disiplin Kerja berdeterminasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian Tugas Akhir ini berjudul "Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Union Plastic Industries", maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa kompetensi emosional berpengaruh positif secara terpisah terhadap kinerja karyawan hal ini ditandai karena  $T_{hitung} > 1.97838$ .
2. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara terpisah

terhadap kinerja karyawan hal ini ditandai karena  $T_{hitung} > 1.97838$ .

3. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan melalui analisis dan kuesioner yang disebar, menunjukkan bahwa kompetensi emosional dan disiplin kerja di PT Union Plastic Industries berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari skala secara keseluruhan yaitu sebesar  $89.948 > 3.07$ , yang mana angka tersebut berada pada posisi yang sangat tinggi. Hal ini berarti 58.1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 41.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Goleman, D. 2009. *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior* Jilid I Edisi Kedelapan. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABET.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:ALFABET.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung:CV. Pustaka Setia Wibowo.
2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers. Jurnal:
- Adnyaningsih. 2016. "Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekononmi*". Volume 4 Tahun 2016.
- Andriani. 2013. "Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Collector". *Jurnal Ekonomi*. Volume 1, No 1.
- Aprilianti, Eka Nabila. 2016. "Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi". *Jurnal Administrasi Kantor*. Volume 4, No. 1.
- Azwar, Hendri. 2015."Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang". *Jurusan Kesejahteraan Keluarga*. Volume 9. No 2.
- Puspariani, Ni Kadek Dewi. 2014." Pengaruh Kompetensi Emosional dan Pengendalian Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 Singaraja". *Jurnal Ekonomi*. Volume 4, No 1.
- Setiyawan, Budi dan Waridin.2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *JRBI*.Vol 2. No 2.
- Tanjung, Zulhardi. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. *Journal.unrika.ac.id*.Vol 6,No.1 2019. ISSN: 2252-52672. Diakses 20 Juni 2019.
- Winanti, Marlina Budhiningsih. 2011. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Survai Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat". Volume 7. No 2.