

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Agung Vay Rezi Nasution¹, Junaidi Mustapa Harahap², Nurhabibah Ritonga³

¹² Fakultas Ekonomi, Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: ² mustapajunaidi378@gmail.com, ³ beib.ritonga87@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Pengerjaan metode analisis data dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.0 *for windows*. Penelitian ini menggunakan sampling total dimana sampelnya 45 karyawan perkantoran Asisten Personalia Kebun pada PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda, jika penambahan satu satuan kecerdasan emosional maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,165. Dan jika terjadi penambahan satu satuan kepercayaan diri maka produktivitas meningkat sebesar 0,924. Selanjutnya dilanjutkan dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dimana nilai $t_{hitung} (2,992) > t_{tabel} (1,681)$ dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$. Sedangkan kepercayaan diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dimana nilai $t_{hitung} (14,133) > t_{tabel} (1,681)$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Produktivitas kerja karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and self-confidence on Karyawan's work productivity at PT. Satya Kisma Usaha, South Labuhanbatu Regency. Data collection using interviews, questionnaires and literature study. Work on data analysis methods using SPSS 20.0 for windows software. This study used a total sampling where the sample was 45 employees of the Assistant Plantation Personnel Office at PT. Satya Kisma Usaha, South Labuhanbatu Regency.

The test results of the berganda linear regression analysis, if the addition of one unit of emotional intelligence, the work productivity increases by 0.165. And if there is an addition of one unit of self-confidence, the productivity increases by 0.924. Furthermore, it is followed by partial hypothesis testing (t-test) which shows that emotional intelligence affects the work productivity of the employees of PT. Satya Kisma Usaha Labuhanbatu Selatan Regency, where the value of $t_{count} (2.992) > t_{table} (1.681)$ with a significant level of $0.005 < 0.05$. Meanwhile, self-confidence affects the work productivity of PT. Satya Kisma Usaha Labuhanbatu Selatan Regency, where the value of $t_{count} (14.133) > t_{table} (1.681)$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Employee productivity of PT. Satya Kisma Usaha, South Labuhanbatu Regency can be explained by emotional intelligence and self-confidence.

Keywords: Emotional Intelligence, Self Confidence, Work Productivity.

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah modal utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Ia bertindak selaku subjek yang diperhatikan oleh pengusaha dan pimpinan perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mencapai tujuan organisasi.

Akan tetapi sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin yang setiap harinya harus bekerja dan apabila sudah rusak mesin itu akan dibuang. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya, apabila emosi manusia itu tertuju kepada hal yang negatif maka hasil yang diperoleh juga buruk. hal ini lah yang disebut dengan kecerdasan emosional (Yessi, 2013: 23).

Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja ditempat bekerja.

Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. *Emotional Question* (EQ) merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita.

Daniel Goleman (2013:45) menyimpulkan bahwa “Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. begitu juga pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Kecerdasan emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologis setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang tidak hanya diukur berdasarkan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo, 2011:2).

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Selain kecerdasan emosional ada satu hal yang patut menjadi pertimbangan. Hal itu adalah kepercayaan diri. Menurut Goleman dalam Rissy dan Aziza, 2017 ; 22), kepercayaan diri adalah kesadaran yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri. Orang dengan kecakapan ini akan berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaannya, berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran serta tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain. (Sirait, 2016:248)

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dari kinerja karyawan. Penilaian yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawannya sehingga nantinya akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

PT. Satya Kisma Usaha merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta yang kegiatannya mengusahakan perkebunan dan pengelolaan komoditas kelapa sawit. PT. Satya Kisma Usaha saat ini berada ditengah-tengah lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, melihat terdapat beberapa perusahaan perkebunan lainnya di Sumatera Utara yang fokus utamanya juga pada kelapa sawit. Dalam mengusahakan produk tersebut, PT. Satya Kisma Usaha dihadapkan pada tingginya kebutuhan permintaan konsumsi global akan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan pangan dan energi ramah lingkungan. Sebagai upaya untuk memanfaatkan peluang tersebut, PT. Satya Kisma Usaha berusaha untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan memberikan perhatian yang besar terhadap Aspek Sumber Daya manusianya sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan hasil-hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung produktivitas kerja dan juga perlu diketahui produktivitas kerja karyawan yang sudah dimiliki. Tidak terkecuali di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Fenomena yang terjadi di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dimana karyawan mengalami penurunan produktivitas kerja. Penurunan produktivitas ini dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepercayaan diri karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan dalam bekerja. Selain itu kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi hal ini masih dijumpai karyawan yang tidak menguasai tugas yang diberikan sehingga sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Mengingat tingkat persaingan perusahaan terus meningkat, pihak perusahaan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Dari beberapa uraian yang telah dibahas pada litar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan..

2. PEMBAHASAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Produktivitas Kerja

2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Robbins dan Judge (2013:28) mengemukakan bahwa *productivity is if an organization achieves its goals by transforming inputs into outputs at the lowest cost*. Produktivitas adalah posisi dimana sebuah organisasi mencapai tujuannya dengan cara mengubah input menjadi output pada biaya terendah.

Schluer (dalam Rabica Juwita, 2012:5) menyatakan bahwa *productivity is defined as measures indicators of output of an individual, group or organization in relationship to (divided by) inputs or resources, used by the individual, group or organization for the creation of the outputs*. Produktivitas adalah alat ukur atau penunjuk hasil yang dicapai individu, kelompok atau organisasi dalam hubungannya dengan masukan atau sumber daya yang digunakan oleh individu, kelompok atau organisasi untuk menciptakan hasil tertentu.

Sedarmayanti (2010:57) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukkan dalam satuan waktu tertentu.

ari definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil bagi antara output dengan input.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (dalam Sedarmayanti, 2014:249) mengemukakan bahwa terdapat 6 faktor yang dapat menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

1. Sikap kerja, seperti ketersediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu *shift*.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi, tercermin dalam usaha bersama anatara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kinerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efesiensi mengenai sumber daya dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efesiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.1.1.3. Dimensi Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2010:58) produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni :

1. Efektivitas
Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Efisiensi
Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input (masukan) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana.

2.1.1.4. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2010:79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakan Konstruktif
2. Percaya diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan kedepan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaganative, dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

2.1.1.5. Pengukuran Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2010:232) pengukuran produktivitas dapat dilakukan dalam bentuk perbandingan yang dibedakan dalam :

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (tugas perorangan, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
 3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target dan ini yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.
- Dalam menyusun perbandingan ini, perlu mempertimbangkan tingkat daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

2.1.2. Kecerdasan Emosional

2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Goleman dalam Yessi (2013:13) dengan membagi dalam 3 bidang :

1. Kecerdasan abstrak, seperti kemampuan memahami dengan memanipulasi simbol matematis atau bahasa, dalam hal ini dapat dijelaskan lagi sebagai kemampuan membaca, menulis dan mengartikan kata-kata/kalimat.
2. Kecerdasaan konkrit, seperti kemampuan memahami obyek nyata, mampu mendeskripsikan benda-benda yang dilihat dan dirasakan.
3. Kecerdasaan sosial, yaitu kemampuan berhubungan dengan orang lain, melakukan komunikasi dan interaksi dengan orang lain.

Kecerdasaan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.

Seorang ahli kecerdasan emosional, Goleman dalam Winarti Anggreini (2015:28) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional 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. Sedangkan menurut kutipan Stein dan Book dalam Winarti Anggreini (2015:31) dari karya tulis Galovary dan Mayer, Kecerdasaan emosional adalah suatu bentuk kemampuan untuk menganalisis perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran memahami perasaan dan maknanya dalam mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual.

Kecerdasaan emosional juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Dan selanjutnya Cooper dan Sawaf (Dalam Waryanti, 2014:45) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yaitu kemampuan dari individu dalam menyadari dan mengenali dirinya sendiri dan orang lain serta menggunakan untuk berkomunikasi dan memotivasi dirinya dan orang lain. Juga apat menumbuhkan inisiatif, kontrol diri, mengatasi konflik, dorongan prestasi serta mengetahui posisi dirinya dalam bersosialisasi tanpa menyebabkan suatu konflik.

2.1.2.2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman yang dikutip Salovery dalam Winarti Anggrini (2015:34) kecerdasan pribadi daam divinisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama yaitu :

1. Mengenali emosi diri

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan untuk mencermati perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat individu berada dalam kekuasaan perasaan.

2. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Bagaimana menangani emosional sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran.

3. Memotivasi diri sendiri

Mengatur emosional sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitannya untuk memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk kreasi. Menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

4. Mengenali emosi orang lain

Berarti kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain, orang yang bisa mengenali orang lain lebih mampu menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan dan dikehendaki orang lain.

5. Membina hubungan

Seni membina hubungan sebagai besar merupakan ketrampilan mengelola emosi orang lain. Dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi menggunakan ketrampilan-ketrampilan ini dan memimpin dengan bijak, bermusyawarah, dan menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam organisasi.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2009:267), yaitu :

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi

bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi.

Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh : melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

2. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain.

Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

2.1.2.4. Indikator Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman (dalam Risma, 2012:89) mengadaptasi lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional dari model Salovey dan Meyer, yaitu :

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakan untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Penguasaan diri

Penguasaan diri adalah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi diri

Motivasi diri adalah menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu individu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan Sosial

Mengenali emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan permasalahan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.2.5. Manfaat Kecerdasan Emosional

Masaong dan Tilomi (2011:75-76) berpendapat bahwa kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan ini dapat memberi nilai yang tak terduga. Berikut ini manfaat dari kecerdasan emosional (EQ) :

1. Mengatasi Stres

Stres merupakan tekanan yang timbul akibat beban hidup dan dapat dialami oleh siapa saja. Toleransi terhadap stres merupakan kemampuan untuk bertahan terhadap peristiwa buruk dan situasi penuh tekanan. Orang yang cerdas secara emosional mampu menghadapi kesulitan hidup dengan kepala tegak, tegar, dan tidak hanyut oleh emosi yang kuat.

2. Mengendalikan Dorongan Hati (Menahan Diri)

Merupakan karakteristik emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengendalikan dorongan hati merupakan salah satu seni bersabar dan menukar rasa sakit atau kesulitan saat ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar di masa yang akan datang.

3. Mengelola Suasana Hati

Merupakan kemampuan emosional yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, menghilangkan gelisah yang timbul, mengatasi kesedihan atau berdamai dengan sesuatu yang menjengkelkan. Aristoteles mengatakan bahwa marah itu mudah akan tetapi untuk marah kepada orang yang tepat, tingkat yang tepat, waktu, tujuan dengan cara yang tepat hanya bisa dilakukan oleh orang-orang yang cerdas secara emosi.

4. Dapat Memotivasi Diri

Orang yang mampu memotivasi diri sendiri akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun yang dihadapi. Ada begitu banyak cara dalam memotivasi diri sendiri antara lain dengan banyak membaca buku atau artikel-artikel positif, tetap fokus pada impian, mengevaluasi diri, dan terus melakukan introspeksi diri.

5. Memiliki Kemampuan Sosial

Orang yang cerdas secara emosi mampu menjalin hubungan sosial dengan siapa saja. Seseorang yang memiliki kemampuan sosial dapat bergaul, menyenangkan, dan tenggang rasa terhadap orang lain.

6. Mampu Memahami Orang Lain

Menyadari dan menghargai orang lain adalah hal terpenting dalam kecerdasan emosi. Hal ini disebut dengan empati. Keuntungan yang didapatkan dari memahami orang lain adalah kita lebih banyak pilihan tentang cara bersikap dan memiliki peluang lebih baik untuk berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan orang lain.

2.1.3. Kepercayaan Diri

2.1.3.1. Pengertian Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang. Tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri seseorang. Kepercayaan diri merupakan atribut yang paling berharga pada diri seseorang dalam kehidupan bermasyarakat. Dikarenakan dengan kepercayaan diri, seseorang mampu mengaktualisasikan segala potensi dirinya. Kepercayaan diri merupakan sesuatu yang urgen untuk dimiliki oleh setiap individu. Kepercayaan diri diperlukan baik oleh seorang anak atau orang tua, secara individual maupun kelompok. Lauster menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri dalam tindakan-tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangannya (dalam Safitri, 2010:45). Menurut Willis kepercayaan diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang dapat menyenangkan bagi orang lain (Ghufron, 2010:34).

Lauster juga mengemukakan bahwa kepercayaan diri diperoleh dari pengalaman hidup. Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran dan bertanggung jawab. Lauster menambahkan bahwa

kepercayaan diri berhubungan dengan kemampuan dalam melakukan sesuatu yang baik. Anggapan seperti ini membuat individu tidak pernah menjadi orang yang mempunyai kepercayaan diri yang sejati. Bagaimanapun kemampuan manusia terbatas pada sejumlah hal yang dapat dilakukan dengan baik dan sejumlah kemampuan yang dikuasai (Ghufron, 2010:34).

Anthony berpendapat bahwa kepercayaan diri merupakan sikap pada diri sendiri seseorang yang dapat menerima kenyataan, dapat mengembangkan kesadaran diri, berfikir positif, memiliki kemandirian dan mempunyai kemampuan untuk memiliki serta mencapai segala sesuatu yang diinginkan. Kumara menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan ciri kepribadian yang mengandung arti keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri. Hal ini senada dengan pendapat Afiatin dan Andayani yang menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan aspek kepribadian yang berisi keyakinan tentang kekuatan, kemampuan, keterampilan yang dimilikinya (Ghufron, 2010: 34).

Mastuti (2008:13) berpendapat bahwa kepercayaan diri merupakan sikap mental seseorang dalam menilai diri maupun objek sekitarnya sehingga orang tersebut memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya untuk dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri adalah keyakinan untuk melakukan sesuatu pada diri subyek sebagai karakteristik pribadi yang di dalamnya terdapat keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis. Percaya diri (*self confidence*) adalah sikap yang menunjukkan seseorang yakin terhadap sesuatu. Seseorang dapat memiliki percaya diri yang baik apabila orang tersebut dapat menyampaikan pendapat kepada orang lain dan dapat menunjukkan sikap yakin kepada orang lain. Percaya diri dikembangkan dengan memikirkan secara mendalam sewaktu individu menghadapi sesuatu, bertanya kepada diri sendiri apakah yang harus dilakukan dan bagaimana dalam menyampaikan kepada orang lain. Percaya diri sangat bermanfaat setiap keadaan, percaya diri menyatakan seseorang bertanggung jawab atas perbuatannya (Mastuti, 2008:15). Percaya diri ini diwujudkan dengan menatap orang lain sewaktu berbicara, tidak melipat kedua tangan seperti kedinginan sewaktu berbicara kepada orang lain, tidak mengalihkan pandangan pada saat berbicara kepada orang lain dan cepat mendengar dari pada berbicara. Sikap percaya diri dibentuk dengan belajar terus, tidak takut untuk berbuat salah dan menerapkan pelajaran yang sudah diketahui sebelumnya (Mastuti, 2008:33).

2.1.3.2. Aspek-aspek Rasa Percaya Diri

Lauster berpendapat bahwa kepercayaan diri yang sangat berlebihan, bukanlah sifat yang positif. Pada umumnya akan menjadikan orang tersebut kurang berhati-hati dan akan berbuat seenaknya sendiri. Hal ini menjadi sebuah tingkah laku yang menyebabkan konflik dengan orang lain. Seseorang yang bertindak dengan kepercayaan diri yang berlebihan sering memberikan kesan kejam dan lebih banyak punya lawan pada teman. Ghufron (2010: 35) mengemukakan bahwa orang yang mempunyai kepercayaan diri tinggi akan mampu bergaul secara fleksibel, mempunyai toleransi yang cukup baik, bersifat positif dan tidak mudah terpengaruh orang lain dalam bertindak serta mampu menentukan langkah-langkah pasti dalam kehidupannya.

Lugo dan Hersey (2011) mengatakan bahwa orang yang percaya diri akan bekerja keras dalam menghadapi tantangan, tidak ragu-ragu, mandiri dan kreatif, berani menyampaikan perasaan yang sebenarnya kepada orang lain tanpa disertai kecemasan apalagi akan diterima atau ditolak oleh orang lain baik tua, muda maupun anak-anak, sudah dikenal maupun belum, dalam suasana santai maupun formal. Individu yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi akan terlihat lebih tenang, tidak memiliki rasa takut, dan mampu memperlihatkan kepercayaan dirinya setiap saat. Menurut lauster (dalam Safitri, 2010:34-36) orang yang memiliki kepercayaan diri yang positif adalah disebutkan di bawah ini.

1. Percaya pada kemampuan sendiri

Suatu keyakinan atas diri sendiri terhadap segala fenomena yang terjadi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengevaluasi serta mengatasi fenomena yang terjadi tersebut. Kemampuan adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk meraih atau dapat diartikan sebagai bakat, kreativitas, kepandaian, prestasi, kepemimpinan dan lain-lain yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu.

Kepercayaan atau keyakinan pada kemampuan yang ada pada diri seseorang adalah salah satu sifat orang yang percaya diri. Apabila orang yang percaya diri telah meyakini kemampuan dirinya dan sanggup untuk mengembangkannya,

rasa percaya diri akan timbul bila kita melakukan kegiatan yang bisa kita lakukan. Artinya keyakinan dan rasa percaya diri itu timbul pada saat seseorang mengerjakan sesuatu dengan kemampuan yang ada pada dirinya.

2. Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan

Dapat bertindak dalam mengambil keputusan terhadap diri yang dilakukan secara mandiri atau tanpa adanya keterlibatan orang lain dan mampu untuk meyakini tindakan yang diambil.

Individu terbiasa menentukan sendiri tujuan yang bisa dicapai, tidak selalu harus bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan masalah yang ia hadapi. Serta mempunyai banyak energi dan semangat karena mempunyai motivasi yang tinggi untuk bertindak mandiri dalam mengambil keputusan seperti yang ia inginkan dan butuhkan.

3. Memiliki rasa positif terhadap diri sendiri

Adanya penilaian yang baik dari dalam diri sendiri, baik dari pandangan maupun tindakan yang dilakukan yang menimbulkan rasa positif terhadap diri sendiri. Sikap menerima diri apa adanya itu akhirnya dapat tumbuh berkembang sehingga orang percaya diri dan dapat menghargai orang lain dengan segala kekurangan dan kelebihanannya. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri, jika mendapat kegagalan biasanya mereka tetap dapat meninjau kembali sisi positif dari kegagalan itu. Setiap orang pasti pernah mengalami kegagalan baik kebutuhan, harapan dan cita-citanya. Untuk menyikapi kegagalan dengan bijak diperlukan sebuah keteguhan hati dan semangat untuk bersikap positif.

4. Berani mengungkapkan pendapat

Adanya suatu sikap untuk mampu mengutarakan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan atau rasa yang dapat menghambat pengungkapan tersebut. Individu dapat berbicara di depan umum tanpa adanya rasa takut, berbicara dengan memakai nalar dan secara fasih, dapat berbincang-bincang dengan orang dari segala usia dan segala jenis latar belakang. Serta menyatakan kebutuhan secara langsung dan terusterang, berani mengeluh jika merasa tidak nyaman dan dapat berkampanye didepan orang banyak.

Dari beberapa aspek kepercayaan diri diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam kepercayaan diri memiliki empat aspek diantaranya a) percaya pada kemampuan diri sendiri, b) bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, c) memiliki rasa positif terhadap diri sendiri, d) berani mengungkapkan pendapat.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Loekmono (dalam Asmadi Alsa, 2010:67) juga mengemukakan bahwa kepercayaan diri tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan berkaitan dengan kepribadian seseorang. Kepercayaan diri dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam individu sendiri, norma dan pengalaman keluarga, tradisi, kebiasaan dan lingkungan sosial atau kelompok dimana keluarga itu berasal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi rasa percaya diri yang lain menurut Angella (2003:4) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan pribadi : Rasa percaya diri hanya timbul pada saat seseorang mengerjakan sesuatu yang memang mampu di lakukan.
2. Keberhasilan seseorang : keberhasilan seseorang ketika mendapatkan apa yang selama ini di harapkan dan cita-citakan akan memperkuat timbulnya rasa percaya diri.
3. Keinginan : ketika seseorang menghendaki sesuatu maka orang tersebut akan belajar dari kesalahan yang telah di perbuat untuk mendapatkannya.
4. Tekat yang kuat : rasa percaya diri yang dating ketika seseorang memiliki tekat yang kuat untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Rasa percaya diri dipengaruhi juga oleh beberapa faktor yang dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (dalam Ghufroon, 2010:24-27):

1. Faktor internal, meliputi:

1) Konsep diri

Terbentuknya percaya diri pada seseorang diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulan suatu kelompok. Menurut Centi (1995), konsep diri merupakan gagasan tentang dirinya sendiri. Individu yang mempunyai rasa rendah diri biasanya mempunyai konsep diri negatif, sebaliknya individu yang mempunyai rasa percaya diri akan memiliki konsep diri positif.

2) Harga diri

Harga diri yaitu penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Individu yang memiliki harga diri tinggi akan menilai pribadi secara rasional dan benar bagi dirinya serta mudah mengadakan hubungan dengan individu lain. Individu yang mempunyai harga diri tinggi cenderung melihat dirinya sebagai individu yang berhasil percaya bahwa usahanya mudah menerima orang lain sebagaimana menerima dirinya sendiri. Akan tetapi individu yang mempunyai harga diri rendah bersifat tergantung, kurang percaya diri dan biasanya terbentur pada kesulitan sosial serta pesimis dalam pergaulan.

3) Kondisi fisik

Perubahan kondisi fisik juga berpengaruh pada rasa percaya diri. Anthony (2012) mengatakan penampilan fisik merupakan penyebab utama rendahnya harga diri dan percaya diri seseorang. Lauster juga berpendapat bahwa ketidakmampuan fisik dapat menyebabkan rasa rendah diri yang kentara.

4) Pengalaman hidup

Lauster mengatakan bahwa kepercayaan diri diperoleh dari pengalaman yang mengecewakan adalah paling sering menjadi sumber timbulnya rasa rendah diri. Apalagi jika pada dasarnya individu memiliki rasa tidak aman, kurang kasih sayang dan kurang perhatian.

2. Faktor eksternal meliputi:

1) Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi percaya diri individu. Anthony (2012:34) lebih lanjut mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan yang rendah cenderung membuat individu merasa dibawah kekuasaan yang lebih pandai, sebaliknya individu yang pendidikannya lebih tinggi cenderung akan menjadi mandiri dan tidak perlu bergantung pada individu lain. Individu tersebut akan mampu memenuhi keperluan hidup dengan rasa percaya diri dan kekuatannya dengan memperhatikan situasi dari sudut kenyataan.

2) Pekerjaan

Bekerja dapat mengembangkan kreatifitas dan kemandirian serta rasa percaya diri. Lebih lanjut dikemukakan bahwa rasa percaya diri dapat muncul dengan melakukan pekerjaan, selain materi yang diperoleh. Kepuasan dan rasa bangga di dapat karena mampu mengembangkan kemampuan diri.

3) Lingkungan

Lingkungan disini merupakan lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Dukungan yang baik yang diterima dari lingkungan keluarga seperti anggota keluarga yang saling berinteraksi dengan baik akan memberi rasa nyaman dan percaya diri yang tinggi. Begitu juga dengan lingkungan masyarakat. Semakin bisa memenuhi norma dan diterima oleh masyarakat, maka semakin lancar harga diri berkembang (Centi, 1995).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi rasa percaya diri pada individu, yaitu faktor internal dan eksternal. pertama faktor internal yang meliputi konsep diri, harga diri, kondisi fisik dan pengalaman hidup. Kedua faktor eksternal meliputi pendidikan, pekerjaan dan lingkungan.

2.2. Kerangka Konseptual

Masalah dalam dunia kerja bukanlah hal yang tabu lagi, rasanya mungkin sudah menjadi hal yang lumrah dan mungkin bahkan sudah menjadi makanan sehari-hari para karyawan. Dalam menghadapi hari-hari di dunia kerja tentu saja kita harus siap dengan segala risiko dan konsekuensi yang akan dihadapi. Keterampilan fisik (*hard skill competency*) saja rasanya tidak cukup, ada keterampilan lainnya yang dapat ikut menunjangnya, yaitu *soft skill competency*.

Kemampuan *soft skill competency* khususnya kecerdasan emosi juga ikut mengambil peran penting dalam kesiapan kita di dunia kerja, karena kecerdasan emosi (EQ) merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain juga mengelolanya dengan baik. Salovey (dalam Daniel Goleman, 2016:55) membagi kecerdasan emosional menjadi lima dimensi : 1) Mengenali emosi sendiri; 2) Mengelola emosi; 3) Memotivasi diri sendiri; 4) Mengenali emosi orang lain; 5) Membina hubungan.

Pengelolaan kecerdasan emosional ini wajib rasanya untuk dimiliki seorang karyawan, karena jika seorang karyawan tersebut dapat mengelola emosinya dengan baik maka ia dapat mampu mengerjakan setiap beban-beban pekerjaan yang dipinggulnya setiap hari dengan baik, sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dengan mengenali kecerdasan emosi kita tentu saja kita dapat mengambil tindakan-tindakan yang positif dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Kurangnya percaya diri dalam komunikasi interpersonal adalah adanya rasa khawatir tentang respon atau penilaian orang lain terhadap dirinya (apa yang disampaikan dan bagaimana ia menyampaikannya) akibat dari rendahnya kepercayaan diri yang dimiliki karyawan.

Kepercayaan diri mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan seseorang. Dengan kepercayaan diri seseorang akan mengusahakan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan dan situasi yang dihadapi. Kepercayaan diri merupakan petunjuk bahwa seseorang tersebut merasa memiliki kompetensi, yakin, mampu dan percaya bahwa dia bisa.

2.3. Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2012:159) diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pertanyaan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik).

Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kecerdasan emosional dan Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang beralamatkan di Desa Perkebunan Normark, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian akan dilakukan sesuai dengan tabel 3.1. antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Oktober 2019				Nopember 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Observasi Awal																						
2	Penyusunan Proposal/ Bimbingan																						
3	Seminar Proposal																						
4	Pengumpulan dan Pengolahan Data																						
5	Sidang Meja Hijau																						

Sumber : Data diolah 2020.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

awawi (2015:45) menyebutkan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap. Berdasarkan keterangan di atas, maka populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Asisten Personalia Kebun PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan berjumlah 45 orang.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Devisi	Jumlah Karyawan
1	Adm I	8
2	Admi DCC	1
3	Poliklinik	2
4	Petugas Mess	10
5	Hansip	24
	TOTAL	45

Sumber : PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2013:32) sampel adalah sebagian dari keseluruhan obyek peneliti (populasi) yang dipandang sebagai wakil dari populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti, karena tidak semua data atau informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Hal ini dimaksudkan untuk memperkecil obyek yang diteliti sehingga peneliti dapat dengan mudah mengorganisasikan agar dapat diperoleh hasil yang obyektif.

Untuk menentukan besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat Arikunto (2012:54) yaitu, maka apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjek besar diambil 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih Sugiyono (2013:36). Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (total sampling) sebesar 45 karyawan perkantoran Asisten Personalia Kebun pada PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data sebagai berikut:

- Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung diperoleh dari responden untuk digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono dalam Rahmawati (2017:45). Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-da yang diperoleh secara tidak langsung yang dicatat dan didokumentasikan oleh pihak lain. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen berupa elektronik maupun cetak, Sugiyono dalam Rahmawati (2017:45). Data sekunder diperoleh dari situs-situs terkait dan telah dipublikasikan kepada masyarakat, literatur dari berbagai penulis, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.3.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

a. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Arikunto (2012:34) menjelaskan bahwa wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Wawancara ditujukan kepada karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2013:89) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi profil, struktur organisasi, visi dan misi, jumlah karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner, wawancara dan studi dokumentasi untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-peranyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti, Mardalis (2012:103). Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan skala likter 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada yaitu (SS) Sangat setuju, (S) Setuju, (KS) Kurang Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Angket atau kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Wawancara

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Arikunto (2012:76) menjelaskan bahwa wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat. Wawancara ditujukan kepada karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugitono (2012:65) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi profil, struktur organisasi, visi dan misi, jumlah karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2013:102). Masing-masing variabel nantinya akan diukur menggunakan instrumen penelitian yang diadopsi dari penelitian sebelumnya dengan beberapa modifikasi. Dalam instrumen penelitian tersebut terdapat pertanyaan yang harus dijawab oleh responden berdasarkan apa yang sebenarnya dialami.

Sebelum instrumen digunakan oleh peneliti, instrumen dilakukan beberapa uji yang dilakukan yaitu :

1. Uji Validitas

Sugiyono (2013:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tepat atau tidaknya angket yang tersebar. Penggunaan uji validitas dilakukan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*.

Tabel 3.3
Skala Variabel

Besarnya Nilai r	Interprestasi r
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah (Tidak berkorelasi)

Adapun variasi jenis instrumen penelitian ini yang digunakan angket, daftar cocok, skala, lembar pengamatan, uji soal atau tes, pedoman wawancara dan dokumentasi. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut, Riduwan (2012:56) :

Tabel 3.4
Skala Penilaian

Pernyataan Positif	Nilai Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian menurut Muhidin (2012:30), adalah sebagai berikut:

1. Menyebar instrumen yang diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan (scoring) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas, yaitu 30 orang sehingga diperoleh $db = 30 - 2 = 28$, dan $\alpha = 5\%$.
8. Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} . Dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tepat atau tidaknya angket yang tersebar. Penggunaan uji validitas dilakukan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Adapun hasil perhitungan yang didapat dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 terlihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	Tanda	r-tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	1	0,592	>	0,294	Valid
	2	0,891	>	0,294	Valid
	3	0,695	>	0,294	Valid
	4	0,859	>	0,294	Valid
	5	0,891	>	0,294	Valid
Kepercayaan Diri (X ₂)	1	0,834	>	0,294	Valid
	2	0,753	>	0,294	Valid
	3	0,760	>	0,294	Valid
	4	0,691	>	0,294	Valid
	5	0,605	>	0,294	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,720	>	0,294	Valid
	2	0,790	>	0,294	Valid
	3	0,642	>	0,294	Valid
	4	0,811	>	0,294	Valid
	5	0,780	>	0,294	Valid

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari tabel 3.5 uji validitas di atas nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat dikatakan kesemua data atau seluruh butir angket pertanyaan variabel kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan produktivitas kerja adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Sehingga dari pengujian validitas disimpulkan kesemua data valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Singarimbun (2014:101) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana ketepatan atau tingkat perisi suatu ukuran atau alat ukur. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mencari reabilitas keseluruhan item adalah dengan mengoreksi angka korelasi yang diperoleh dengan memasukkannya dalam rumus Koefisien Alfa (Cronbach) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \quad (\text{Singarimbun (2014:101)})$$

Dimana :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir soal

σ_1^2 : Varian total

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan $>$ *Cronbach's Alpha If Item Deleted*, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan $<$ *Cronbach's Alpha If Item Deleted*, maka dinyatakan tidak reliabel.

Penggunaan Uji Reliabilitas Instrumen di lakukan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pada penelitian ini uji reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Adapun hasil perhitungan yang didapat dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 terlihat pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Tes

Variabel	α -hit	Tanda	α -batas	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,600	$>$	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,958	$>$	0,6	Reliabel
Kepercayaan Diri	0,705	$>$	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari hasil yang didapat pada tabel 3.6 uji reliabilitas di atas maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan reliabel. Karena nilai koefisien dengan interpretasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6, Sehingga dari pengujian reliabilitas disimpulkan kesemua data reliabel.

3. Uji Normalitas

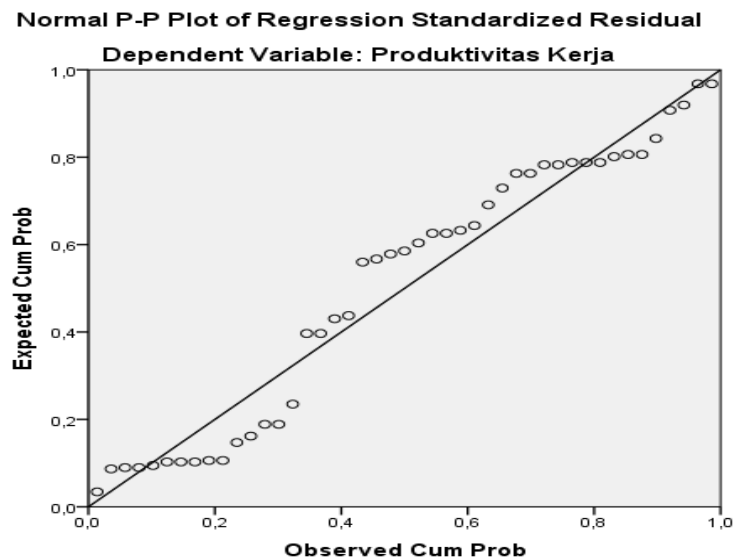
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2013:72).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2013:67) :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regressinya memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian normalitas yang didapat dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 terlihat pada gambar 3.1 berikut:



Gambar : 3.1 Normalitas

Gambar 3.1 mengindikasikan bahwa model regressinya telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar di atas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singih Santoso, 2013:78).

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 > \beta_3 > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda=0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda=0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - k$.

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	=	Produktivitas kerja
a	=	Konstanta
X_1	=	Kecerdasan Emosional
X_2	=	Kepercayaan Diri
b_1, b_2	=	koefisien regresi
e	=	error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif kecerdasan emosional dan kepercayaan diri dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan melihat hasil-hasil dari penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan, ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 2,992 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,681 dan juga karena nilai probabilitas t yakni 0,005 lebih kecil dari 0,05.

2. Ada pengaruh kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan, ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 14,133 lebih besar dari t_{tabel} 1,681 dan juga karena nilai probabilitas t yakni 0,000 lebih kecil dari 0,05

5.1. Saran

Setelah melihat kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. dalam penelitian ini, terbukti bahwa kecerdasan emosional dan kepercayaan diri mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Maka pihak perusahaan harus meningkatkan nilai-nilai kecerdasan emosional dan kepercayaan diri untuk merangsang karyawan untuk lebih baik lagi.
2. Dan juga perusahaan harus dapat memberikan pemahaman yang lebih akan nilai-nilai dan standar kerja yang jelas agar menjadi pedoman perilaku karyawan yang lebih baik lagi.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya sehingga dapat mengukur produktivitas kerja secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2012. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta : Kakilangit Kencana.
- Cangara, Hafied. 2012. *Komunikasi Politik Konsep, Teori, dan Strategi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Efendy, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)*. Semarang.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2005. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graham Ilmu.
- Masmuh, Abdullah. 2013. *Komunikasi Organisasi dalam Prespektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press.
- Purwanto, M. Ngalm. 2013. *"Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sirait, Justine T,(2016) *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Grasindo, Jakarta
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2013. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ujung Pandang*. Makasar: Program Magister Ilmu Administrasi STIA LAN.
- Widiastuti, Harjanti. 2014. *Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Hotel Inna Garuda Yogyakarta (Studi Hubungan Antara Peran Komunika Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Hotel Inna Garuda Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Jember.
- Wulandari. 2013. *Pengaruh Strategi Komunikasi Pemasaran Terhadap Perilaku Pembeli Konsumen di Matahari Departement Store Mal Ratu Indah*.
- Winarti Anggreini 2015. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja RSUD. Balung Kabupaten Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- Wibowo, Ario. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang*. Skripsi yang Tidak Dipublikasikan: Universitas Brawijaya Malang.
- Yessi Rapareni 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. Vol. 3. No. 1. Hal : 36 – 53.