

**PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
PEMEDIASI DI PT ALL DAY ICY KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh:

SITI WAHYUNI

NIM. 2021100061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
JULI 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI PT ALL DAY ICY
KLATEN**

Diajukan Oleh:

SITI WAHYUNI

NIM 2021100061

Telah Disetujui pembimbing untuk dipertimbangkan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal 26 Juni 2024

Pembimbing Utama



Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si

NIK 690 498 200

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Anis Marjulah. S.E., M.M

NIK 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI DI PT ALL DAY ICY
KLATEN**


Diajukan Oleh:

SITI WAHYUNI

NIM 2021100061

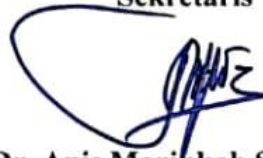
Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan Diterima
Sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada tanggal 15... 2024

Ketua



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M., Si
NIK 690 301 250

Sekretaris



Dr. Anis Marijulah, S.E., M.M
NIK 690 994 143

Pembimbing Utama



Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si
NIK 690 498 200

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Psikologi



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M., Si
NIK 690 301 250

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SITI WAHYUNI

NIM : 2021100061

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI & PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi judul **"Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Di Pt All Day Icy Klaten"**

Adalah benar-benar karya penulis sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya penulis dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan penulis tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang penulis peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 10 Juli 2024

Penulis



Siti Wahyuni

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dimudahkan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini tepat pada waktunya. Dengan penuh rasa syukur dan hormat, penulis ingin mempersembahkan hasil dari proses panjang dalam perjalanan mencapai gelar Sarjana Manajemen kepada orang-orang yang telah memberikan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Keluarga tercinta, teristimewa kedua orang tua saya bapak Daminu, ibu Sajiye dan seluruh anggota keluarga. Atas doa, dukungan, dan cinta takterhingga yang selalu mengalir. Setiap langkah, pencapaian, dan kesuksesan saya adalah hasil dari keberadaan kalian yang selalu memberi semangat dan dorongan.
2. Kepada diri sendiri yang telah melewati proses panjang tanpa lelah dan berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Terima kasih kepada pria spesial Dorajatun Cakra Wijaya, S.M di balik semua proses yang saya jalani selama ini. Terima kasih sudah memberikan arahan, selalu mendukung dan selalu menjadi tempat ternyaman saya untuk bercerita dan berkeluh kesah, sehingga saya tetap bisa menjalani seluruh proses akademis saya hingga selesai.
4. Kepada sahabat saya Dwi, Feni, Okta, Cintya, Anis, Risma serta teman-teman seperjuangan di program studi manajemen angkatan 2020, atas dukungan semangat, dan kerjasamanya yang tak kenal lelah. Kita telah

melewati begitu banyak tantangan bersama, dan perjuangan kita menjadi lebih berharga karena kebersamaan kita.

5. Dosen pembimbing yang telah memberikan banyak ilmu, serta membimbing dan membantu saya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
6. Dan kepada semua pihak yang tidak disebutkan namun turut berperan dalam kelancaran penyelesaian skripsi ini.

MOTTO

“Bila kau tidak mau merasakan lelahnya belajar, maka kau akan menanggung pahitnya kebodohan.”

(Imam Syafi’i)

“Teruslah bermimpi, walau kenyataannya jauh berbeda. Percayalah, lelah ini hanya sebentar saja. Jangan menyerah, walaupun tak mudah meraihnya.”

(Ipang)

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”

(QS Al Insyirah 94: 5)

Pulang bawa hasil, bukan bawa alasan apalagi masalah.

(Dorojatun)

“Gunakan pendapat orang lain terhadapmu sebagai pemicu semangat berjuangmu. Jangan membandingkan pencapaianmu dengan hasil yang diperoleh orang lain. Mulailah bergerak, karena hasil terbaik dimulai dengan mulai melangkah, menjalani dan menikmati setiap proses yang harus dilalui. Setiap hal baik bisa diraih dengan ketekunan, keyakinan, kesabaran, dan semangat pantang menyerah.”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi** Di PT All Day Icy Klaten dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun sebagai pelengkap dari sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi ini dapat terselesaikan bukan hanya karena kemampuan penulis, akan tetapi juga mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd., selaku pembimbing I yang dengan ikhlas, sabar dan berkenan meluangkan waktu untuk membimbing saya dari proses awal hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si., selaku pembimbing II yang dengan ikhlas, sabar dan berkenan meluangkan waktu untuk membimbing saya dari proses awal hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi dan Psikologi yang telah memberikan pelayanan akademik dan membimbing saya selama penulis menempuh pendidikan.

7. Segenap responden di PT All Day Icy Klaten yang telah turut serta dalam mengisi kuesioner.
8. Semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat, serta tidak henti memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga segala dukungan, motivasi, harapan dan doa dari berbagai pihak tersebut mendapatkan ridho dan balasan setimpal dari Allah SWT. penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak serta menginspirasi orang lain dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen. Aamiin.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Klaten, 2 Juli 2024

Penulis,



Siti Wahyuni

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	6
1.2.1 Alasan Objektif	6
1.2.2 Alasan Subjektif	6
1.3 Penegasan Judul	7
1.3.1 Kepercayaan Diri	7
1.3.2 Kecerdasan Emosional	7
1.3.3 Komitmen Organisasi.....	7
1.3.4 Kinerja Karyawan	8
1.4 Pembatasan Masalah	8

1.5	Rumusan Masalah	8
1.6	Tujuan Penelitian	9
1.7	Manfaat Penelitian	10
1.7.1	Manfaat Teoritis	10
1.7.2	Manfaat Praktis	10
1.8	Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		13
2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1	Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.1.2	Peranan Sumber Daya Manusia	14
2.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.4	Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2	Kepercayaan Diri	16
2.2.1	Pengertian Kepercayaan Diri	16
2.2.2	Indikator-indikator Kepercayaan Diri.....	17
2.2.3	Faktor Kepercayaan Diri.....	18
2.3	Kecerdasan Emosional.....	19
2.3.1	Pengertian Kecerdasan Emosional.....	19
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	19
2.3.3	Indikator-indikator Kecerdasan Emosional	20
2.4	Komitmen Organisasi	21
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	21
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	22
2.4.3	Indikator-indikator Komitmen Organisasi.....	23
2.5	Kinerja Karyawan	24
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.5.2	Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	24
2.5.3	Indikator-indikator Kinerja Karyawan	25
2.6	Penelitian Terdahulu	27
2.7	Rerangka Pemikiran.....	29

2.8	Hipotesis	29
2.8.1	Pengaruh kepercayaan diri terhadap komitmen organisasi.....	30
2.8.2	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi	31
2.8.3	Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan	33
2.8.4	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.....	34
2.8.5	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	36
2.8.6	Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi	37
2.8.7	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi	38
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Jenis Penelitian.....	40
3.2	Tempat Penelitian.....	40
3.3	Populasi dan Sampel	40
3.3.1	Populasi	40
3.3.2	Sampel	41
3.4	Variabel Penelitian	41
3.4.1	Variabel Independen	42
3.4.2	Variabel Dependen.....	42
3.4.3	Variabel Intervening.....	42
3.5	Definisi Operasional.....	43
3.6	Sumber Data.....	45
3.6.1	Data Primer	45
3.6.2	Data Sekunder	45
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.7.1	Kuesioner	45
3.7.2	Observasi.....	46
3.8	Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1	Alat Analisis Data	46
3.8.2	Uji Instrumen Penelitian	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	55
4.1.1 Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian	55
4.1.2 Profil Perusahaan	55
4.1.3 Visi dan Misi.....	57
4.1.4 Struktur Organisasi	57
4.2 Identitas Responden	58
4.2.1 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
4.3 Uji Kualitas Instrumen dan Data.....	66
4.3.1 Uji Validitas	66
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.4 Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)	69
4.4.1 Pembahasan Model Berdasarkan Teori.....	69
4.4.2 Menyusun Diagram Alur (<i>Path Diagram</i>).....	70
4.4.3 Konversi Diagram Alur ke dalam persamaan Struktural	71
4.4.4 Input Matriks dan Estimasi Model.....	72
4.4.5 Identifikasi Model Struktural	77
4.4.6 Menilai Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	78
4.4.7 Interpretasi dan Model Modifikasi Model	82
4.5 Pengujian Hipotesis.....	82
4.5.1 Pengaruh Langsung.....	83
4.5.2 Pengaruh Mediasi.....	93
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	100
5.1 Simpulan	100
5.1.1 Implikasi	103
5.2 Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi	58
Gambar 4.2 Diagram Alur.....	70
Gambar 4.3 Persamaan Struktural.....	71
Gambar 4.4 Persamaan Struktural Modif.....	71
Gambar 4.5 <i>Function Arguments</i>	77
Gambar 4.6 Kriteria Menilai <i>Goodness of Fit</i>	79
Gambar 4.7 Kriteria Menilai <i>Goodness of Fit modif</i>	79
Gambar 4.8 Uji <i>Sobel Test</i> Pengaruh Kepercayaan Diri.....	94
Gambar 4.9 Uji <i>Sobel Test</i> Pengaruh Kecerdasan Emosional	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.5 Jawaban Responden Berdasarkan Kepercayaan Diri (X1)	62
Tabel 4.6 Jawaban Responden Berdasarkan Kecerdasan Emosional (X2).....	63
Tabel 4.7 Jawaban Responden Berdasarkan Komitmen Organisasi (Z).....	64
Tabel 4.8 Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Outliers Observations Farthest FromThe Centroid ..	74
Tabel 4.14 <i>Notes for Model</i>	78
Tabel 4.15 Menilai <i>Goodnes of Fit</i>	79
Tabel 4.16 Menilai <i>Goodness of Fit Modif</i>	80
Tabel 4.17 Pengujian Hipotesis	83

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Surat Ijin Penelitian.....	112
LAMPIRAN 2: Kuesioner Responden Online (<i>Google Form</i>)	113
LAMPIRAN 3: Jawaban Kuesioner Responden.....	117
LAMPIRAN 4: Dokumentasi	119
LAMPIRAN 5: Tabulasi Data	121
LAMPIRAN 6: Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden.....	131
LAMPIRAN 7: Deskripsi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	132
LAMPIRAN 8: Hasil Uji Validitas.....	135
LAMPIRAN 9: Hasil Uji Reliabilitas	136
LAMPIRAN 10: Uji Normalitas.....	137
LAMPIRAN 11: Uji Outlier	138
LAMPIRAN 12: <i>Notes for Model (Default Model)</i>	141
LAMPIRAN 13: <i>Goodness of Fit</i>	141
LAMPIRAN 14: Uji Hipotesis	143
LAMPIRAN 15: Uji Sobel Variabel Intervening	144

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas karyawan menjadi salah satu faktor dalam tercapainya kinerja karyawan yang sesuai harapan. Kepercayaan diri dan kecerdasan emosional karyawan menjadi faktor yang turut mempengaruhi kualitas dan kinerja yang dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. Sebanyak 100 karyawan di PT All Day Icy Klaten menjadi responden dalam penelitian ini. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kepercayaan diri dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. Analisis data menggunakan Amos dengan teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas sebaran, uji data terpencil, dan uji kesesuaian model (SEM). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepercayaan diri dan kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh variabel kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepercayaan Diri, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

Employee performance is an important aspect in achieving company goals. Employee quality is a factor in achieving employee performance as expected. Employee self-confidence and emotional intelligence are factors that influence the quality and performance achieved. This study aims to determine the effect of self-confidence and emotional intelligence on employee performance through organizational commitment as a mediating variable. A total of 100 employees at PT All Day Icy Klaten became respondents in this study. Research data were obtained through questionnaires, interviews and documentation using quantitative research methods. Self-confidence and emotional intelligence as independent variables and employee performance as the dependent variable and organizational commitment as the mediating variable. Data analysis using Amos with analysis techniques using validity tests, reliability test, normality test, outlier data test, and structural equation modeling (SEM). This study shows that self-confidence and emotional intelligence significantly affect employee performance. Self-confidence and emotional intelligence significantly affect employee performance. Self-confidence and emotional intelligence through organizational commitment as a mediating variable significantly affect employee performance.

Keywords: Self-confidence, Emotional Intelligence, Employee Performance, and Organizational Commitment

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepercayaan diri serta kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, merupakan contoh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Selain itu, komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi aspek penengah atau mediasi yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang telah disebutkan di atas agar tercapai kinerja karyawan yang optimal. Dan faktor-faktor ini perlu diamati dengan baik oleh bagian Sumber Daya Manusia (SDM) agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Menurut Sri Larasati (2018:6) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penarikan, proses pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perorangan dan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sistem yang terdapat di dalam perusahaan dengan penerapan fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengembangan, pengkoordinasian, dan kontrol terhadap sistem diperusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Supaya tujuan organisasi tercapai diperlukan karyawan yang memiliki kepercayaan diri dan

kecerdasan emosional yang baik serta komitmen organisasi yang tinggi yang akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Marwansyah (2012:229) mendefinisikan kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan seorang tenaga kerja yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan dengan standar, target, dan kriteria yang telah disepakati bersama serta diberikan upah atas hasil kerjanya. Namun, di dalam prakteknya, perusahaan pasti mengharapkan kinerja karyawan yang baik dan mampu mencapai standar yang ingin dicapai perusahaan.

Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek dalam kepribadian yang penting pada seseorang, tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri seseorang (Ghufron dan Rini, 2011:35). Kepercayaan diri merupakan kemampuan pribadi yang dimiliki oleh semua orang. Untuk karyawan, kepercayaan diri sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Sehingga kepercayaan diri memiliki peran terhadap kinerja karyawan ke perusahaan

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam pengendalian diri, semangat serta ketekunan, dan kemampuan seseorang yang digunakan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional berpusat pada perasaan, watak dan naluri moral (Goleman, 2015:13).

Seseorang akan bekerja dengan lebih baik jika emosi yang dimiliki dapat dikontrol dengan baik.

Kecerdasan emosional yang dimiliki seorang pegawai berarti pegawai tersebut mampu mengatasi setiap persoalan pribadi agar tidak mempengaruhi kinerjanya. Setiap hal kecil yang dialami, harus dapat dikendalikan agar tidak menghambat pekerjaan yang sedang dilakukan. Termasuk persoalan pribadi yang sedang dihadapi, harus diatur agar tidak mempengaruhi emosional seorang pegawai.

Menurut Darmawan (2013:171) menjelaskan Komitmen yaitu kemauan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya di sebuah organisasi dan sanggup melakukan upaya yang tinggi untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Perusahaan dapat beroperasi dengan baik apabila karyawan yang bekerja di dalamnya memiliki tujuan dan keinginan yang sama. Setiap karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan pasti mengharapkan agar perusahaan tempatnya bekerja dapat sukses.

Seorang pegawai perlu memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi serta memiliki keinginan untuk maju bersama dengan perusahaan tempatnya bekerja. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan, pasti akan dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal oleh perusahaan. Hal ini akan memberikan keterikatan antara pegawai dan perusahaan. Karyawan lama maupun karyawan baru, perlu memiliki komitmen yang baik agar dapat mencapai keberhasilan.

PT All Day Icy adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang FMCG (fast moving consumer goods) khususnya dalam bidang penjualan es krim Aice di Kabupaten Klaten. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 sebagai salah satu perusahaan penjualan es krim merek “Aice” yang tergabung dalam grup Aice Holding Group Pte, Ltd. yang berpusat di Singapura. PT All Day Icy ini menjalankan bisnisnya di Kabupaten Klaten dan menyebar di seluruh kabupaten klaten dengan jaringan ribuan reseller.

PT All Day Icy melakukan penjualan dan pengiriman es krim Aice serta memberikan pelayanan-pelayanan terbaik baik untuk reseller maupun kepada konsumennya. Dengan tekad tersebut, diperlukan karyawan dengan keinginan yang sama agar tercapai tujuan organisasi yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 7 Oktober 2023 dengan beberapa karyawan didapatkan informasi, ada permasalahan bahwa PT All Day Icy Klaten memiliki karyawan-karyawan dengan hasil kinerja yang beragam. Terdapat karyawan-karyawan dengan kinerja di bawah harapan perusahaan. Kondisi kepercayaan diri dan kecerdasan emosional kerap digunakan karyawan sebagai alasan untuk menjawab kinerja yang di bawah harapan perusahaan. Namun, di sisi lain, karyawan dengan kinerja baik kerap memberikan alasan bahwa mereka memiliki kepercayaan diri yang baik dan mampu mengelola kecerdasan emosional yang dimiliki. PT All Day Icy perlu memperhatikan kondisi kepercayaan diri dan kecerdasan emosional karyawan serta komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing karyawan. Komitmen organisasi dapat menjadi penengah atau

mediasi dalam tercapainya kinerja karyawan yang diinginkan. Karyawan di PT All Day Icy kerap tidak mengutarakan kondisi yang dialami kepada perusahaan serta jarang mengutarakan pendapat atau idenya. Hal ini merupakan salah satu ciri-ciri kondisi karyawan yang mengalami masalah kepercayaan diri. Dampak yang timbul apabila kondisi ini dibiarkan dapat mengganggu kinerja dan target yang diharapkan perusahaan. Hasil analisa mengenai kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja serta melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi bisa dijadikan bahan evaluasi oleh PT All Day Icy terhadap karyawan-karyawan yang ada, serta menjadi bahan pertimbangan penilaian terhadap karyawan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka tujuan penulis adalah meneliti dan menganalisa dengan judul **“Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Di PT All Day Icy Klaten”**. Dengan variabel independen yaitu Kepercayaan Diri dan Kecerdasan Emosional sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel pemediasi.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diambil penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh beberapa alasan, yaitu:

1.2.1 Alasan Objektif

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek utama dalam kesuksesan suatu perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu, penulis ingin menganalisis pengaruh kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi di PT All Day Icy Klaten.

1.2.2 Alasan Subjektif

- a. Penelitian ini dilakukan sebagai syarat wajib untuk menyelesaikan studi.
- b. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik terkait pengaruh kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
- c. Tersedianya data dan literatur yang dibutuhkan maka penulis meyakini bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

1.3 Penegasan Judul

Penelitian ini untuk menghindari selisih tanggapan atau perbedaan penafsiran terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, maka diuraikan penegasan terhadap variabel-variabel pada judul yang telah tertulis di atas.

1.3.1 Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri merupakan kesanggupan seseorang untuk menggunakan potensi diri tanpa keraguan. Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek penting dalam kepribadian seseorang, dan kurangnya rasa percaya diri menimbulkan banyak masalah bagi seseorang (Ghufron dan Rini, 2011:35).

1.3.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam pengendalian diri, semangat serta ketekunan, dan kemampuan seseorang yang digunakan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional berpusat pada perasaan, watak dan naluri moral. (Goleman, 2015:13).

1.3.3 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2013:70) menyatakan Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana seorang karyawan memihak

pada suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut, serta berniat memelihara keanggotaannya itu.

1.3.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) menjelaskan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

1.4 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini penulis hanya meneliti dan menguji Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Di PT All Day Icy Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah yang yang dapat diteliti adalah

1. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap komitmen Organisasi di PT All Day Icy Klaten?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT All Day Icy Klaten?
3. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT All Day Icy Klaten?

4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT All Day Icy Klaten?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT All Day Icy Klaten?
6. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi di PT All Day Icy Klaten?
7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi di PT All Day Icy Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan di PT All Day Icy Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT All Day Icy Klaten.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap komitmen organisasi di PT All Day Icy Klaten.
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi di PT All Day Icy Klaten.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT All Day Icy Klaten.

6. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi di PT All Day Icy Klaten.
7. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi di PT All Day Icy Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1.7.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu, pengetahuan sebagai acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya serta dapat menjadi referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya terutama dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.7.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah ilmu dan wawasan mengenai pengaruh kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi di PT All Day Icy Klaten.

b. Bagi Perusahaan

Menambah bahan evaluasi bagi PT All Day Icy terkait pengaruh kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. Serta mampu menjadi acuan untuk pengembangan kinerja karyawan di masa mendatang agar tercapai tujuan organisasi yang diinginkan.

c. Bagi pembaca

Menambah acuan dan referensi dalam melaksanakan penelitian selanjutnya yang serupa.

1.8 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini untuk memudahkan dalam memahami penelitian, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian,

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil metode penelitian dan data pembahasannya.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian hipotesis dan saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan dan pengolahan data dari Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi pada PT All Day Icy Klaten dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Komitmen Organisasi
Parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,419 dan nilai C.R 3,083 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kepercayaan Diri dengan Komitmen Organisasi. Hal ini diartikan bahwa semakin kuat Kepercayaan Diri maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,002 ($p < 0,05$), sehingga (H1) “Kepercayaan Diri (X1)” berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap “Komitmen Organisasi(Z)”, didukung.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi
Parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,452 dan nilai C.R 4,708 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen

Organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kecerdasan Emosional karyawan maka semakin meningkat Komitmen Organisasi yang dimiliki. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas *** ($p < 0,05$), sehingga (H2) “Kecerdasan Emosional (X2)” berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap “Komitmen Organisasi (Z)”, didukung.

3. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,228 dan nilai C.R 2,100 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kepercayaan Diri dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh Kepercayaan Diri maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,036 ($p < 0,05$), sehingga (H3) “Kepercayaan Diri (X₁)” berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap “Kinerja Karyawan (Y)”, didukung.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,250 dan nilai C.R 2,869 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan

nilai probabilitas 0,004 ($p < 0,05$), sehingga (H4) “Kecerdasan Emosional (X_2)” berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)”, didukung.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien *estimate regression weight* diperoleh sebesar 0,590 dan nilai C.R 4,612 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin kuat pengaruh Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian signifikansi pengaruh antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas *** ($p < 0,05$), sehingga (H5) “Komitmen Organisasi (Z)” berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap “Kinerja Karyawan (Y)”, didukung.

Hasil Penelitian Pengaruh Mediasi melalui Kalkulator sobel

1. Berdasarkan hasil analisis uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar $2.561 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) maka membuktikan bahwa Komitmen Organisasi menjadi variabel mediasi pada pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian (H6) yang menyatakan “Pengaruh kepercayaan diri (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebagai variabel pemediasi”, didukung.
2. Berdasarkan hasil analisis uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar $3.293 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) maka

membuktikan bahwa Komitmen Organisasi menjadi variabel mediasi pada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian (H7) yang menyatakan “Pengaruh kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) sebagai variabel pemediasi”, didukung.

5.1.1 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian berisi kesimpulan tertentu yang berguna bagi perusahaan terutama untuk manajer dan *Human Resources Department*. Karena pada dasarnya penelitian yang dilakukan berdasarkan fakta lapangan mengenai kendala-kendala teknis dan non teknis terkait kinerja karyawan. Hasil dan kesimpulan penelitian memiliki keterkaitan dan relevan terutama dengan kondisi kinerja karyawan di PT All Day Icy Klaten, dimana Kepercayaan Diri dan Kecerdasan Emosional menjadi pengaruh bagaimana kinerja karyawan dapat tercapai dengan hasil terbaik. Penelitian mengungkapkan bahwa kepercayaan diri serta kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dicapai karyawan di PT All Day Icy.

Kepercayaan diri karyawan perlu diperhatikan oleh manajer dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang meningkatkan kepercayaan diri karyawan, seperti keterampilan presentasi dan pengambilan keputusan. Penilaian kinerja perlu mencakup evaluasi kepercayaan diri untuk memberikan umpan balik

yang membangun. Kecerdasan emosional karyawan juga perlu diperhatikan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk mengambil inisiatif. Pemimpin juga harus menjadi teladan dengan menunjukkan kecerdasan emosional dan memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan.

Komitmen organisasi karyawan harus menjadi salah satu faktor yang diperhatikan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tanggung jawab dan memimpin kerja tim yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebagai pelaksana manajerial, peluang dan hal-hal yang terkait serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan perlu diperhatikan dengan seksama agar peluang untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik dan berkelanjutan dapat dilaksanakan dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, data yang telah terkumpul, serta hasil dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Manajer selain mengejar kinerja karyawan yang tinggi, faktor yang mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan perlu untuk diperhatikan dan diantisipasi. Manajer dan karyawan perlu ditingkatkan komunikasinya agar terjalin kerjasama yang baik. Karyawan perlu diajak untuk memberikan masukan dan ide-ide mereka dalam berbagai aspek operasional perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri, kecerdasan emosional serta komitmen organisasi karyawan. Dengan adanya perhatian terhadap kondisi pribadi karyawan, terutama kondisi kepercayaan diri, kecerdasan emosional, serta komitmen organisasional, sehingga tercapai hasil kinerja baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti disarankan untuk tetap mengembangkan diri, menambahkan variabel dan memperluas jumlah sampel untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes SPSS Process Macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42–61
- Adeyemo, D.A. (2007). Emotional intelligence and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee in public parastatals in Oyo State, Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 4, 324- 330
- Adhim, F., & Ahmad, A. (2020). The Role of Organizational Commitment in Mediating The Effect of Self Efficacy on Employee Performance (*a case study on PT Tujuh Impian Bersama Jember*). www.ijrp.org
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *VALUES*, 2(3).
- Aisyah, A. R. (2013). The Influence of Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Innovativeness and Organizational Commitment on The Performance Of The Echelon Iii Employees In Palembang Municipality. *International Business Education Journal*, 6, 38-47.
- Akpochafo, G. O. (2011). Emotional intelligence and self efficacy as correlates of career commitment in Nigeria. *African Research Review*, 5(1).
- Akram, M., Afzal, U., & Ramay, M. I. (2017). Mediating role of organizational commitment in relationship between emotional intelligence and job performance: *Evidence from higher education sector of Pakistan. GMJACS*, 7(1), 11-11.
- Almutairi, D. O. (2016). The mediating effects of organizational commitment on the relationship between transformational leadership style and job performance. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 231.
- Aprianti Rahayu. (2013). *Menumbuhkan Kepercayaan Diri Anak Melalui Kegiatan Bercerita*. Jakarta: PT Indeks.
- Arbuckle James L., 2010, “*IBM SPSS Amos 19 User’s Guide*”, Chicago
- Auda, R. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank

- DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156-176.
- Avie Dyah Puspita Dewi, N. (2020). Acta Psychologia Pengaruh Self-efficacy Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. Dalam Acta Psychologia (Vol. 2, Nomor 2). <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Carter, Philip. (2010). *Soft Competencies*. Cetakan Pertama. Jakarta: PPM Manajemen.
- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dawson, M., & Abbott, J. (2011). Hospitality culture and climate: A proposed model for retaining employees and creating competitive advantage. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 12(4), 289-304.
- Edison, Emron. Dr. Anwar, Yohny. Dr. Komariyah, Imas. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Farisi, S. (2018). Effect Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. *In International Conference on Global Education VI (pp. 1064-1072)*.
- Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(2), 60-82.
- Gardner, H., (2013), *Multiple Intelegeneses: Memaksimalkan Potensi dan Kecerdasan Individu dari Masa Kanak-Kanak Hingga Dewasa*. Jakarta: Daras.
- Gede, I., Kawiana, P., Komang, L., Dewi, C., Kadek, L., Martini, B., Bagus, I., & Suardana, R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management*. <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/166>
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 65 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- _____. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghufron, M dan Rini R. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- _____. (2012). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: AR-Ruz Media, 37-38
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence. (Alih bahasa oleh T. Hermaya), Cetakan kesembilan belas*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Griffin, Ricky. 2008. *Management*. USA: McGraw Hill Irwin
- Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, 27(1), 75-97.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- Humphreys, J., Brunsen, B., & Davis, D. (2005). Emotional structure and commitment: Implications for health care management. *Journal of Health, Organisation and Management*, 19(2). <https://doi.org/10.1108/14777260510600040>
- Istiyana, N., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Berkelanjutan Pada CV. Surya Utama Perkasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 232-237.
- Kalonio, G., Mandey, S., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Kinicki, A., Kreitner, R., Sinding, K., & Waldstrom, C. (2014). *Organisational Behaviour Fifth Edition*. Dalam *Organisational Behaviour*.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkdpsda di kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua, Bandung: PT RefikaAditama.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. Dalam *Jurnal Ilmiah Methonomi* (Vol. 3, Nomor 1).
- Nina Octavia, Keumala Hayati, & Mirwan Karim. (2022). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 130–144.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 63-72.
- Rathi, N., & Rastogi, R. (2009). Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied psychology*, 35(1), 93-102.
- Riansyah, H., & Luterlean, B. S. (2022). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Effect of Confidence and Motivation on Employee Performance of PT. Astra Honda Motor.
- Robbins, S., dan Timothy A.J., (2008), *Organizational Behavior, 12th Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey*.
- _____. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Renata Pura Kusuma.
- Seyal, Afzal H dan Afzaal, Taha. (2013). An Investigation of Relationship among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam. *Canada: International Business Research*, 6 (3), 217-228.
- Sinha, A. K., & Jain, A. K. (2004). Emotional Intelligence: Imperative for the Organizationally Relevant Outcomes. *Psychological Studies*, 49(2–3).
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Sri Larasati - Google Buku*. Cv Budi Utama.

- Suherman, S., & Abdul Rozak, H. (2019). *Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers 2019 Isu-isu Riset Bisnis dan Ekonomi di Era Disrupsi: Strategi Publikasi di Jurnal Bereputasi* Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Suara Merdeka Press Semarang).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Suryani Oktavia, K., Nyoman Suryani, N., & Nyoman Mustika, I. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Toko Kartika (Vol. 2).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Uno, H. B. (2016). *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Zeidner, M., Matthews, G., Roberts, R. (2004). Emotional intelligence in the workplace: a critical review. *Appl. Psychol.: Int. Rev.* 53 (3),371–399.