

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Meylinda¹, Suryadi²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Lampung

E-mail : meylinda100599@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri, pengalaman kerja terhadap semangat kerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada Dealer Honda Metro.. Lokasi di Iringmulyo, Kecamatan Metro Timur. Kota Metro, Lampung. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu rumus slovin. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 sampel yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap harga saham, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Sedangkan kecedasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri, dan pengalaman kerja secara bersama-sama (silmutan) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri, Semangat Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence, compensation, self-confidence, work experience on employee morale. The research design used in this study uses quantitative research. The object of this research is the employees of the Honda Metro Dealer. The location is in Iringmulyo, East Metro District. Metro City, Lampung. The technique used in sampling is the Slovin formula. In order to obtain a sample of 36 samples needed. Based on the results of the study, it shows that the emotional intelligence variable has a significant effect on employee morale, compensation has a significant effect on employee morale, self-confidence has a significant effect on stock prices, and work experience has a significant effect on stock prices. Meanwhile, emotional intelligence, compensation, self-confidence, and work experience together (silmutan) have a significant effect on employee morale.

Keywords: Emotional Intelligence, Compensation, Self-Confidence, Employee Morale

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Kalaupun ada sarana dan prasarana serta dana yang berlebihan untuk mendukungnya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama sehingga segala kebutuhan harus diperhatikan. Sumber daya manusia akan menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar

memiliki kualitas yang tinggi, dengan adanya sumber daya yang berkualitas maka tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fenomena yang sering terjadi rendahnya semangat kerja biasanya dapat mempengaruhi kinerja secara langsung dalam jangka pendek. Kecerdasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri, dan pengalaman kerja yang dapat memicu ketidak maksimalan makanya suatu perusahaan tidak akan mendapat hasil yang baik dalam pencapaian target. Kinerja yang baik akan menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1. Absensi Karyawan Tahun 2019 Dealer Honda Metro

Bulan	JHK (Hari)	JK (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	26	40	9	0.86
Februari	27	40	7	0.65.
Maret	26	40	5	0.48
April	26	40	8	0.77
Mei	24	40	11	1.14
Juni	23	40	5	0.54
Juli	27	40	4	0.37
Agustus	25	40	6	0.6
September	25	40	12	1.2
Oktober	27	40	5	0.47
November	26	40	6	0.57
Desember	24	40	7	0.73
Jumlah				8.37
Rata-rata				0.69

Sumber: Dealer Honda Metro 2019

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008: 149). Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan survei. Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Objek dari penelitian ini adalah karyawan pada Dealer Honda Metro.. Lokasi di Iringmulyo, Kecamatan Metro Timur. Kota Metro, Lampung.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang tediri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono (2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dealer Honda yang ada di Metro. Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2011 : 89). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah karyawan pada dealer Honda Metro sebanyak 40 karyawan

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. (Hasan, 2009: 58). Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada dealer Honda Metro. Apa yang dianalisis pada sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang di ambil dari populasi harus benar-

benar menwakili/representative. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut (Sugiyono, 2011: 37):

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel/Jumlah responden
N = Ukuran Populasi
e = alpha (0,05) atau sampling error = 5%

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan, sehingga presantase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} = \frac{40}{1 + 40 \times (0,05^2)} = 36 \text{ sampel.}$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh besaran sampel pada karyawan Honda Metro sebanyak 28 orang. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan beberapa analisis data dan pengujian hipotesis, sebagai berikut :

1. Pengujian persyaratan instrument

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknis analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasi skor butir (X) terhadap skor total instrument (Y). Dengan menggunakan rumus korelasi pearson produk moment :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

(Sumber : sugiyono, 2016:183)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan. Reliabilitas dianggap reliabel bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ jika rumus yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha Coefficient*

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^{-2}}{\alpha_b t^2} \right]$$

(Sumber: Arikunto, 2010:239)

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji chi-square goodness of fit.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05.

c. Uji Homogenitas

Jika data sudah normal maka akan diuji apakah data tersebut homogen atau tidak. Uji yang digunakan adalah pengujian Homogenitas. Menurut (Arikunto 2010: 365-364). Rumus yang dipakai untuk pengujian homogenitas dalam penelitian ini, menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

Taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,5$. Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka varian tidak homogen.

3. Pengujian Model Analisis**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y) analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Permasalahan regresi linier berganda sebagai berikut :

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilaksanakan untuk mengetahui variabel X yang mana berpengaruh terhadap variabel dependen Y. Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungan. Maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga bisa memperhatikan signifikansi t lebih kecil atau sam dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternatif (H_a) tersebut ditolak atau diterima.

c. Uji Simultan (uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung (dependen). Uji F membuktikan apakah terhadap minimal satu variabel Y, Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05.

d. Determinasi (R^2)

Analisis determinasi regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh prosentase independen ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefesien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi dalam model mampu menjelaskan variasi-variasi dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap

variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variasi dependen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variasi dependen.

4. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan dugaan atau pernyataan yang perlu diuji kebenarannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian persyaratan instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah atau tidaknya suatu kuesioner berdasarkan perhitungan validitas penulis menggunakan SPSS 20 dan diukur dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan dinyatakan valid yang berdasarkan hasil pengujian validitas kuesioner maka rekaptulasi pengujian validitas.

Berdasarkan hasil uji validitas lampiran dengan 6 orang responden dapat dilihat bahwa item pernyataan dapat dinyatakan bahwa sebagian item pada uji validitas Kecerdasan Emosional (X_1) layak (valid) digunakan dalam proses selanjutnya, pada uji validitas Kompensasi (X_2) layak (valid) dan ada item yang tidak valid, uji validitas Kepercayaan Diri (X_3) layak (valid) item bisa digunakan dalam proses selanjutnya, uji validitas Pengalaman Kerja(X_4) layak (valid) dan ada item yang tidak valid, pada uji validitas Semangat Kerja Karyawan(Y) layak (valid) dan ada item yang tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur ini dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kecerdasan Emosional (x_1)	0.929
Kompensasi (X_2)	0.928
Kepercayaan Diri (X_3)	0.927
Pengalaman Kerja (X_4)	0.913
Semangat Kerja Karyawan (Y)	0.925

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa dari pengujian reliabilitas didapat hasil uji untuk variabel X_1 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.929. X_2 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.928. X_3 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.927. X_4 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.913 dan Y nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.925 karena nilai diatas 0.6 hal ini berarti item-item pertanyaan variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

2.. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan teknik analisis

Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Apabila nilai hasil uji signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai hasil uji signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut disajikan hasil uji normalitas:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91261155
Most Extreme	Absolute	.110
Differences	Positive	.068
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.780

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov* nilai *asymp.sig (2-tailed)* diketahui bahwa nilai signifikansi untuk nilai kecerdasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri, dan semangat kerja karyawan yaitu sebesar 0,780. Dari hasil tersebut nilai *asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* 5 % (0,050). Hal ini berarti data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear. Kriteria hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linear, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas X₁ Dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	7121.306	27	263.752	1.428	.000
SEMANGATKERJA *	Between Groups	1.437	1	1.437	.008	.000
KECERDASANEMOSI ONAL	Deviation from Linearity	7119.869	26	273.841	1.483	.291
	Within Groups	1477.667	8	184.708		
	Total	8598.972	35			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari output tabel 8 hasil uji linearitas dapat kita ketahui nilai signifikan = 0,219 lebih besar dari 0,05 dan diketahui nilai $F_{hitung} = 1,483$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 2,67$ pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang dk = 26 dan penyebut (n-k) = 8 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dengan variabel semangat kinerja karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas X_2 Dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
semangatkerj akaryawan * kompensasi	(Combined)	5259.472	20	262.974	1.181	.000
	Between Groups	40.313	1	40.313	.181	.000
	Linearity Deviation from Linearity	5219.159	19	274.693	1.234	.344
	Within Groups	3339.500	15	222.633		
	Total	8598.972	35			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari output tabel 9 hasil uji linearitas dapat kita ketahui nilai signifikan = 0,344 lebih besar dari 0,05 dan diketahui nilai $F_{hitung} = 1,234$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 2,67$ pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang dk = 19 dan penyebut (n-k) = 15 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kompensasi (X_2) dengan variabel semangat kinerja karyawan (Y).

Tabel 10 Hasil Uji Linearitas X_3 Dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
semangatkerjak aryawan * kepercayaandiri	(Combined)	6495.972	26	249.845	1.069	.000
	Between Groups	139.501	1	139.501	.597	.000
	Linearity Deviation from Linearity	6356.471	25	254.259	1.088	.475
	Within Groups	2103.000	9	233.667		
	Total	8598.972	35			

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Dari output tabel 10 hasil uji linearitas dapat kita ketahui nilai signifikan = 0,475 lebih besar dari 0,05 dan diketahui nilai $F_{hitung} = 1,088$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 2,67$ pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang dk = 25 dan penyebut (n-k) = 9 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kepercayaan diri (X_3) dengan variabel semangat kinerja karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji Linearitas X_4 Dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
semangatkerjak aryawan *	(Combined)	3745.722	23	162.857	.403	.000
pengalamanker ja	Between Groups	86.234	1	86.234	.213	.000
	Linearity Deviation from Linearity	3659.488	22	166.340	1.411	.966
	Within Groups	4853.250	12	404.438		
	Tota	8598.972	35			

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Dari output tabel 11 hasil uji linearitas dapat kita ketahui nilai signifikan = 0,966 lebih besar dari 0,05 dan diketahui nilai $F_{hitung} = 1,411$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 2,67$ pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang dk = 22 dan penyebut (n-k) = 12 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kompensasi (X_2) dengan variabel semangat kinerja karyawan (Y).

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , maka varian tidak homogen. Hasil uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan spss sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Coba Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KECERDASANEMOSIONAL	1.483	10	15	.000
KOMPENSASI	2.605	10	15	.046
KEPERCAYAANDIRI	4.350	10	15	.005
PENGALAMANKERJA	5.558	10	15	.002

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan *test of homogeneity of variances* dapat dilihat *levence statistic* adalah variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Semangat Kerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ dan pada variabel Kompensasi (X_2) dan Semangat Kerja Karyawan (Y) didapat taraf signifikansi sebesar $0,046 >$ dari $0,05$ dan pada variabel Kepercayaan Diri (X_3) dan Semangat Kerja Karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,005 <$ dari $0,05$ dan pada variabel Pengalaman Kerja (X_4) dan Semangat Kerja Karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,002 <$ dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data bervarians homogen.

2. Pengujian Model Analisis

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.024	29.170	2.401	.023
	KECERDASANEMOSIONAL	.111	.176	.112	.948
	KOMPENSASI	.135	.173	.136	.843
	KEPERCAYAANDIRI	.144	.182	.148	.435
	PENGALAMANKERJA	.134	.190	.131	.486

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJAKARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

$$Y = 70,024 (Y) + 0,111 (X_1) + 0,135 (X_2) + 0,144 (X_3) + 0,134 (X_4) + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai (*constant*) menunjukkan nilai sebesar 70,024. Artinya jika tidak dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional (X_1), variabel Kompensasi (X_2), variabel Kepercayaan Diri (X_3), dan variabel Pengalaman Kerja (X_4) maka besarnya nilai Semangat Kerja Karyawan (Y) adalah hanya sebesar 70,024.
2. Koefisien regresi X_1 bernilai sebesar 0,111 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1% pada variabel Kecerdasan Emosional (X_1) akan menambahkan Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar -0,011.
3. Koefisien regresi X_2 bernilai sebesar 0,135 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1% pada variabel Kompensasi (X_2) akan menambahkan Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,135.
4. Koefisien regresi X_3 bernilai sebesar 0,144 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1% pada variabel Kepercayaan Diri (X_3) akan menambahkan Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,144.
5. Koefisien regresi X_4 bernilai sebesar 0,134 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1% pada variabel Pengalaman Kerja (X_4) akan menambahkan Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,134.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, telah diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kompensasi (X_2), Kepercayaan Diri (X_3), dan Pengalaman Kerja (X_4). Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai koefisien regresinya pada kecerdasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri, dan pengalaman kerja yaitu 0,111, 0,135, 0,144, dan 0,134 Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri, dan Pengalaman Kerja dipengaruhi oleh Semangat Kerja Karyawan pada dealer Honda Metro.

b. Uji Parsial t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} \leq \alpha (0,05)$. Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier

berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Dalam penelitian diketahui $n = 36$ pada tingkat signifikan 5%. Pada tingkat kesalahan($= 0,05$) dan derajat kebebasan (df) $= n-k$ dan di peroleh $df = 36 - 4 = 32$ maka di peroleh nilai $t_{tabel} = 1,693$.

Berdasarkan Tabel 23 diperoleh hasil dari variabel store kecerdasan emosional dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,948 > 0,05$ dan $t_{hitung}(1,695) > t_{tabel}(1,693)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan Dealer Honda yang berarti bahwa

jika kecerdasan emosional meningkat, maka semangat kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan Tabel 23 diperoleh hasil dari variabel kompensasi dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,843 > 0,05$ dan $t_{hitung}(1,701) > t_{tabel}(1,693)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan signifikan terhadap semangat Kerja Karyawan Dealer Honda yang berarti bahwa jika kompensasi meningkat, maka semangat kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan Tabel 23 diperoleh hasil dari variabel kepercayaan diri dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,435 > 0,05$ dan $t_{hitung}(1,791) > t_{tabel}(1,693)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel kepercayaan diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat Kerja Karyawan Dealer Honda yang berarti bahwa jika kepercayaan diri ditingkatkan, maka semangat kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan Tabel 23 diperoleh hasil dari variabel pengalaman kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,486 > 0,05$ dan $t_{hitung}(1,698) > t_{tabel}(1,693)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat Kerja Karyawan Dealer Honda yang berarti bahwa jika pengalaman kerja meningkat, maka semangat kerja karyawan meningkat.

c. Uji Simultan (F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig \leq \alpha (0,05)$.

Tabel 14 Hasil Uji Silmutan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.916	74.229	4.277	.000 ^b
	Residual	8302.057	267.808		
	Total	8598.972	35		

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGALAMANKERJA, KOMPENSASI, KECERDASANEMOSIONAL,

KEPERCAYAANDIRI

Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Tabel 24 di atas memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,277 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} ($4,277$) $> F_{tabel}$ ($2,76$) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a didukung dan H_o tidak didukung yang berarti bahwa Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Determinasi R^2

Uji ini bertujuan untuk melihat kesesuaian model atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Dari proses perhitungan diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.835	.790	3.365

a. Predictors: (Constant), PENGALAMANKERJA, KOMPENSASI, KECERDASANEMOSIONAL,

KEPERCAYAANDIRI

Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Dari perhitungan pada tabel 25 diketahui nilai R^2 adalah 0,835, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 83,5%. Berarti terdapat 16,5% varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

f. Hipotesis Statistik

1. Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta x_1 y \leq 0$$

$$H_1 : \beta x_1 y > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada tabel 26 di bawah ini:

Tabel 26 Hasil Pengujian Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha = 0,05)$
36	0,111	1,695	1,693

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 26 menunjukkan koefisien variabel kecerdasan emosional terhadap semangat kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 1,1695$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} = 1,693$ karena $t_{hitung} > T_{tabel}$ maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y).

2. Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan(Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta x_2 y \geq 0$$

$$H_1 : \beta x_2 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada tabel 27 di bawah ini:

Tabel 27 Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (X_2) Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha = 0,05)$
36	0,135	1,701	1,693

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 27 menunjukkan koefisien kompensasi (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) $\beta = 0,135$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 1,701$ lebih

besar dari nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$) = 1,693. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

3. Kepercayaan Diri (X_3) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta x_3 y \geq 0$$

$$H_1 : \beta x_3 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada tabel 28 di bawah ini:

Tabel 28 Hasil Pengujian Pengaruh Kepercayaan Diri (X_3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha = 0,05)$
49	0,144	1,791	1,693

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 28 menunjukkan koefisien kepercayaan diri (X_3) terhadap semangat kerja karyawan (Y) $\beta = 0,144$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 1,791$ lebih besar dari nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$) = 1,693. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri (X_3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

4. Pengalaman Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta x_4 y \geq 0$$

$$H_1 : \beta x_4 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan t_{hitung} sebagaimana disajikan pada tabel 29 di bawah ini:

Tabel 29 Hasil Pengujian Pengaruh Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	T_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha = 0,05)$
36	0,134	1,698	1,693

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 29 menunjukkan pengalaman kerja (X_4) terhadap semangat kerja karyawan (Y) $\beta = 0,134$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 1,698$ lebih besar dari nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$) = 1,680. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembebasan variabel kecerdasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja karyawan pada dealer honda metro dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
3. Kepercayaan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
5. Secara simultan semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, makin baik kecerdasan emosional maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, Karyawan Dealer sebaiknya memperhatikan kecerdasan emosional agar selalu merasa mampu mengatasi stress dan frustasi yang dialami.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi. Kompensasi yang berkenaan dengan pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga dapat memberikan pandangan positif dari karyawan yang akhirnya akan meningkatkan semangat kerja mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kepercayaan diri merupakan aspek kepribadian manusia yang berfungsi penting untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Semakin meningkat percaya diri karyawan, semakin meningkat pula ketajamannya dalam memecahkan masalah dan bahkan kinerjanya akan membaik oleh sebab itu, kepercayaan diri sangat penting suatu pekerjaan karena karyawan tersebut percaya diri dan bisa lebih meningkatkan semangat kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada dan lebih bersemangat kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andewi, dkk. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Udayana Vol 5. No 7.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bili, Wanceleslaus dkk. 2018. “*Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu*”. *E-Jurnal Pemerintahan Integratif*.
- Ghofur, R.A. 2015. *Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng*. Jember: Skripsi. Fakultas Ekonomi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 1. No. 4 (2021)

Wariati Nana dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal wawasan manajemen. Vol.3. No.3. Oktober 2015. Hal 217-288.

Eka Hidayatun Nisa. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dealer Motor Honda Di Bumiayu*. Diss. Universitas Peradaban.

Veriyani, Rani, and Arif Partono Prasetio. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) 2.2: 1-14.

Wirawan, Putu Agus Erik Sastra. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali*. Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA, 3 (1), 12.

Yulianda, Y., Akhirma, A., & Kusasi, F. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.X. Bahtera Inovasi*, 2 (1), 32-40.