

# Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan

I Nyoman Andre Dharma Putra <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [inyomanandredharmaputra@gmail.com](mailto:inyomanandredharmaputra@gmail.com)

## ABSTRACT

*Performance is not only seen in terms of effectiveness and efficiency, but also related to the mental attitude of employees who always want continuous improvement. This study aims to determine the influence of emotional intelligence, work ethic and human relations on employee performance. The questionnaire was tested with validity and reliability tests given to 40 respondents. The collected data is analyzed using multiple linear regression analysis, determination, F-test and t-test. From the analysis obtained (1) Emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, (2) Work ethic has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, (3) Human relation has a positive and significant impact on employee performance at PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, and (4) Emotional intelligence, work ethic and human relations simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. BPR Tish Batubulan Gianyar.*

**Keywords:** *emotional intelligence, work ethic, human relation, performance*

## ABSTRAK

Kinerja tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental karyawan yang selalu menginginkan peningkatan terus menerus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan. Kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 40 orang responden. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, F-test dan t-test. Dari analisis diperoleh (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, (3) *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, dan (4) Kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar.

**Kata kunci:** kecerdasan emosional, etos kerja, human relation, kinerja

## Pendahuluan

Kinerja tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi, tetapi juga berkaitan, dengan sikap mental karyawan yang selalu menginginkan peningkatan terus menerus. Kinerja karyawan juga tergantung dari jam kerja dan jumlah karyawan. Sedangkan jam kerja tergantung dari tingkat absensi karyawan, semakin tinggi tingkat absensi karyawan, semakin rendah jam kerja

---

karyawan sehingga semakin menurun produktivitas karyawan (Widyaningsih, 2012). Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation*.

Goleman dalam Wibowo (2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Widodo, dkk. (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum (2018) yang dilakukan pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, menemukan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping kecerdasan emosional, etos kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan akan meningkat bila terdapat etos kerja yang kuat pada karyawan. Sinamo (2011:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Widodo, dkk. (2014) yang menemukan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Bawelle dan Sepang (2016) yang menemukan secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat pula berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *human relation* (hubungan antara karyawan). Alma (2012: 145) mengatakan bahwa *human relation* adalah kegiatan komunikasi yang dimaksudkan untuk membangun citra yang baik terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Talumantak, dkk. (2016) dan Asrifah (2015) yang menemukan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT. BPR Tish Batubulan Gianyar sebagai bank swasta, yang selalu berada dalam keadaan berdaya, berketahanan, terpercaya, bermartabat dan berkembang maju dengan mantap. Namun masih mempunyai permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation*. Hasil observasi pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar menemukan bahwa kecerdasan emosional karyawan masih perlu ditingkatkan, karena masih ditemui beberapa masalah salah satunya adalah mengenai balas jasa. Etos kerja karyawan PT. BPR Tish Batubulan Gianyar dapat dilihat dari kerja keras karyawan, namun beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Hasil observasi menemukan

---

*human relation* pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar menemukan secara umum cukup baik namun masih ditemukan beberapa karyawan yang hubungannya kurang harmonis.

Tujuan penelitian adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, (2) untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, (3) untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, dan (4) untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar.

Menurut Efendy (2003:194), kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2010:135), kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Salovey dan Mayer (2002) dalam Rissy dan Aziza (2006) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual. Cooper dan Sawaf (dalam Mutadin, 2002:1) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Hamid (2014) memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilakudan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian intenal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000).

*Human Relations* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar (Rosyad dkk., 2012). Program hubungan karyawan tidak akan memperoleh kebaikan serta pengertian dalam sebuah perusahaan yang memberikan gaji yang kecil, tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Apa yang dikatakan kepada karyawannya sama sekali tidak berarti apabila kata-kata tersebut tidak didukung oleh kebijaksanaan personalia dan praktik manajemen yang baik (Moore, 2005: 346)

---

### 1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa (Goleman, 2003). Hasil penelitian Widodo, dkk. (2014) menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian Setyaningrum, Utami dan Ruhana (2016) menemukan kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar.

### 2. Pengaruh etos kerja terhadap terhadap kinerja karyawan

Sinamo (2011:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Hamid (2014) memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Berdasarkan pengertian di atas maka etos kerja sangat penting dalam memotivasi diri karyawan sehingga mencintai pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Widodo, dkk. (2014) yang menemukan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Bawelle dan Sepang (2016) yang menemukan secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar.

### 3. Pengaruh *human relation* terhadap terhadap kinerja karyawan

Alma (2012: 145) yang mengatakan bahwa *human relation* adalah kegiatan komunikasi yang dimaksudkan untuk membangun citra yang baik terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Talumantak, dkk. (2016) yang menemukan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan penelitian Asrifah (2015) yang menemukan bahwa variabel *human relations* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.

H<sub>3</sub> : *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar.

### 4. Pengaruh kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* terhadap kinerja

---

Berdasarkan hipotesis pertama  $H_1$  menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua  $H_2$  menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga  $H_3$  menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga hipotesis di atas maka dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:  
 $H_4$  : Kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei, dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012) penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data opini individu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Sesuai dengan tujuan penelitian maka dalam penelitian ini menguji pengaruh tiga variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X1), etos kerja (X2), dan *human relation* (X3) terhadap satu variabel terikat (kinerja karyawan/Y).

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, yang beralamat di Jln. Raya Batubulan No. 27X Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPR Tish Batubulan Gianyar tahun 2019 yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 40 orang dijadikan responden. *Quisitioner* digunakan untuk mengumpulkan data dengan menyusun daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dan Skala yang digunakan adalah skala likert dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor = 5, Setuju (S) dengan skor = 4, Kurang setuju (KS) dengan skor= 3. Tidak Setuju (TS) dengan skor = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor = 1. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dikemukakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah valid dengan koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan juga reliabel dengan *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen dan Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional**

Indikator	Validitas		Reiabilitas		Rata-rata skor	Katagori
	Koefisien korelasi	Ket.	Cronbach's alpha	Ket.		
Kesadaran diri	0,631	Valid	0,631	Reliabel	4,23	Sangat Baik
Pengaturan diri	0,448	Valid			4,15	Baik
Motivasi	0,314	Valid			3,28	Kurang Baik
Empati	0,512	Valid			4,08	Baik
Keterampilan sosial	0,317	Valid			4,05	Baik
Rata-rata					3,96	Baik

Sumber : data diolah, 2022

**Tabel 2. Hasil Uji Instrumen dan Deskripsi Variabel Etos Kerja**

Pernyataan	Validitas		Reliabilitas		Rata-rata skor	Katagori
	Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach's alpha	Ket.		
Kerja keras	0,33	Valid	0,642	Reliabel	4,38	Sangat Baik
Disiplin	0,322	Valid			4,35	Sangat Baik
Jujur	0,571	Valid			4,15	Baik
Tanggung jawab	0,565	Valid			4,1	Baik
Rajin	0,443	Valid			2,96	Kurang Baik
Tekun	0,378	Valid			4,15	Baik
Rata-rata					4,02	Baik

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dikemukakan bahwa instrumen variabel etos kerja dalam penelitian ini adalah valid dengan koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan juga reliabel dengan *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Skor rata-rata jawaban seluruh responden untuk variabel etos kerja adalah 4,02 termasuk kategori baik. Artinya karyawan telah memiliki etos kerja yang baik. Rata-rata skor jawaban tertinggi adalah pada indikator kerja keras rata-rata skor 4,38 dengan katagori sangat baik. Sedangkan skor jawaban terendah terjadi pada indikator rajin rata-rata skor 2,96 dengan katagori kurang baik.

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dikemukakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah valid dengan koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan juga reliabel dengan *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Skor rata-rata jawaban variabel *human relation* adalah 3,90 menunjukkan kategori baik. Rata-rata skor jawaban tertinggi adalah pada indikator *mutual acceptance* dan *common interest* rata-rata skor 4,48 dengan katagori sangat baik, sedangkan skor jawaban terendah terjadi pada indikator *local decisions* rata-rata skor 3,40 dengan katagori kurang baik.

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat dikemukakan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid dengan koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan juga reliabel dengan *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Skor rata-rata variabel kinerja adalah 3,90 menunjukkan kategori baik. Artinya kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar sudah tergolong baik. Rata-rata skor jawaban tertinggi adalah pada indikator Kuantitas dan

kualitas pekerjaan rata-rata skor 4,60 dengan katagori sangat baik, sedangkan skor jawaban terendah terjadi pada indikator pengalaman rata-rata skor 3,10 dengan katagori kurang baik.

**Tabel 3. Hasil Uji Instrumen dan Deskripsi variabel *Human Relation***

Indikator	Validitas		Reliabilitas		Rata-rata skor	Katagori
	Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach's alpha	Ket.		
<i>Importance of individual</i>	0,39	Valid			3,43	Baik
<i>Mutual acceptance</i>	0,448	Valid			4,48	Sangat Baik
<i>Common interest</i>	0,498	Valid			4,48	Sangat Baik
<i>Open communication</i>	0,318	Valid		Reliabel	3,65	Baik
<i>Participation officials</i>	0,568	Valid			3,85	Baik
<i>Local identity</i>	0,477	Valid			4	Baik
<i>Local Decisions</i>	0,314	Valid			3,4	Kurang Baik
<i>High moral standart</i>	0,595	Valid			3,9	Baik
Rata-rata					3,9	Baik

Sumber : data diolah, 2022

**Tabel 4. Hasil Uji Instrumen dan Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	Validitas		Reliabilitas		Rata-rata skor	Katagori	
	Koefisien korelasi	Ket.	Cronbach's alpha	Ket.			
Kuantitas dan kualitas pekerjaan	0,408	Valid			4,6	Sangat Baik	
Kerapian	0,511	Valid			4,38	Sangat Baik	
Pengalaman	0,32	Valid	0,648	Realiabel	3,1	Kurang Baik	
Ketelitian	0,581	Valid			3,38	Kurang Baik	
Kesesuaian	0,321	Valid			4,13	Baik	
Ketepatan waktu	0,448	Valid			3,83	Baik	
					Rata-rata	3,9	Baik

Sumber : data diolah, 2022

Dari 40 responden 42,5 persen (17 orang) berjenis kelamin perempuan dan 57,5 persen (23 orang) berjenis kelamin pria. responden usia 30-39 tahun merupakan responden terbesar dari kelompok usia lainnya yaitu sebesar 37,5 persen (15 orang), selanjutnya berturut-turut usia 20-29 tahun sebesar 30,0 persen (12 Orang), usia 40 – 49 tahun sebesar 15,0 persen (6 orang), berumur lebih besar dari 49 tahun 17,5 persen (7 orang) dan tidak ada responden yang berusia usia < 20 tahun. sebagian besar responden berpendidikan akhir S1/S2 yaitu sebesar 42,5 persen (17 orang), sedangkan berpendidikan akademi/diploma sebanyak 37,5 persen (15 orang) dan karyawan yang berpendidikan S1/S2 sebanyak 20,0 persen (8 orang) serta tidak ada responden berpendidikan SD dan SMP.

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa asymp. Sig (2-tailed) residual adalah 0,636 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal. Variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari Gejala Multikolinieritas.

Untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti, yaitu antara kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* terhadap variabel terikat kinerja, maka digunakan koefisien determinasi  $R^2$ . Dari Tabel 8, dapat diketahui dari R Square yaitu = 0,909. Karena besarnya  $R^2 = 0,909$  maka besarnya koefisien determinasi adalah 90,9%. Koefisien determinasi 90,9% berarti kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* berpengaruh terhadap kinerja sebesar 90,9%, sedang sisanya 9,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai dalam Tabel 9, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :  $Y = - 0,265 + 0,410X_1 + 0,369X_2 + 0,271X_3$ .

**Tabel 5. Analisis regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.265	.226		-1.173	.249
1 X1	.410	.117	.397	3.510	.001
X2	.369	.110	.334	3.364	.002
X3	.271	.108	.275	2.503	.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2022

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT.BPR Tish Batubulan Gianyar. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t-hitung sebesar 3,510 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,410; dengan demikian maka  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Widodo, dkk. (2014) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dengan penelitian Ridhawati (2016) menemukan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Efendy (2017) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh dari etos kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tish Batubulan Gianyar. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t-hitung sebesar 3,364 dan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,369; dengan demikian maka  $H_2$  diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Widodo, dkk. (2014) yang menemukan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula



---

dengan penelitian Bawelle dan Sepang (2016) yang menemukan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *human relation* ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. BPR Tish Batubulan Gianyar. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t-hitung sebesar 2,503 dan nilai signifikan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 ( $0,017 < 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,271; dengan demikian  $H_3$  diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Asrifah (2015) yang menemukan bahwa *human relation* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dengan penelitian Talumantak, dkk. (2016) menemukan bahwa *human relationship* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Dari uji signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa dengan uji statistik kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar. Ini berarti hipotesis yang berbunyi “Kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar” dapat diterima.

### **Simpulan**

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar yang berarti apabila kecerdasan emosional meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar yang berarti apabila etos kerja meningkat maka kinerja karyawan akan ikut mengalami peningkatan. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar, artinya ketika *human relation* mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan Gianyar berarti ketika kecerdasan emosional, etos kerja dan *human relation* secara bersamaan meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional karyawan telah cukup baik akan tetapi pimpinan masih perlu untuk meningkatkan motivasi karena masih mempunyai skor paling rendah dan direspon kurang baik oleh karyawan. Etos kerja karyawan sudah baik, namun pimpinan masih perlu meningkatkan kerajinan karyawan mengingat memiliki skor paling rendah dan kurang baik. *Human relation* telah direspon dengan baik oleh karyawan namun masih harus diperhatikan oleh pimpinan khususnya

indikator *local decisions* (keputusan yang bersifat lokal) karena memiliki skor paling rendah dan direspon kurang baik oleh karyawan.

### Daftar Pustaka

- Anggraeni, Dewi. 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Karya Wilayah Semarang. Semarang : UNNES.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Foster, Bill. 2004. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astrabrata Bali
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF Fakultas Ekonomi UGM.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Johnson, Elaine B. (2007). *Contextual Teaching and Learning*. Terjemahan Ibnu Setiawan. Bandung: MLC.
- Lungan, Richard. 2006. *Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Melandy, Rissy dan Nurma Aziza. 2006. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. Padang. *Simposium Nasional Akuntansi IX*.
- Mustaqim. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Novitasari. 2008. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan. *Skripsi*. Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugroho. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patut Kabupaten Gunung Kidul. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin: Semarang
- Salovey. P. & Sluyter, D. (Eds). 2002. Emotional Development and Emotional Intelligence: Implication for education. New York: Basic Books.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2003. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Lima. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta