

Mengukur Kinerja Karyawan dari Perspektif Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional

Fiarintina Rossy

Pasca Sarjana, STIE YPUP Makassar

fiarintinarossy@gmail.com

Abstract : *The aim of this research is to test and analyze the influence of work discipline and emotional intelligence on employee performance, where this research uses a quantitative approach with the research population being 106 employees of PT Hadji Kalla. Respondents for this research were taken from a sample of 84 employees of PT Hadji Kalla. With multiple linear regression analysis method using the SPSS application. The results of this research indicate that Work Discipline has a significant positive effect on Employee Performance at PT. Hadji Kalla (Wisma Kalla). Emotional Intelligence has a significant positive effect on Employee Performance at PT. Hadji Kalla (Wisma Kalla). Based on the research results, it can be concluded that the variable that has a more dominant influence on Employee Performance (Y) of the two independent variables is the Work Discipline variable because it has the greatest influence on Employee Performance*

Keywords: *work discipline, emotional intelligence, employee performance.*

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian ini karyawan PT.Hadji Kalla sebanyak 106 orang. Responden penelitian ini diambil dari sampel sebanyak 84 orang karyawan PT.Hadji Kalla. Dengan metode analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla (Wisma Kalla). Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla (Wisma Kalla). Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari kedua variabel independen adalah variabel Disiplin Kerja karena memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : disiplin kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan yang bertujuan untuk sukses dan selalu unggul harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan, sehingga dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, terampil dan sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan dan akan menjadi kunci dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Maryadi & Nurdin, 2020). Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda (Riski & Riana, 2018).

Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan karena kinerja merupakan

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021).

Menurut Teori Atribusi yang dikembangkan oleh (Fritz Heider, 1958) menjelaskan tentang perilaku seseorang mengenai proses, penyebab dan motif perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Penulis menggunakan teori atribusi untuk mengetahui faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang baik dari internal maupun eksternal dalam sebuah organisasi.

Salah satu yang mendorong terciptanya kinerja yang unggul adalah disiplin kerja, karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja akan cenderung meninggalkan pekerjaannya dan tidak berusaha mencari solusi untuk mengatasi hambatan pekerjaan yang dihadapinya (2020), disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Setiap orang dalam bekerja selalu memiliki disiplin diri, tentunya merupakan elemen dasar yang mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik (Lie & Siagian, 2018).

Disiplin biasanya berbanding lurus dengan produktivitas karyawan. Disiplin karyawan yang baik juga meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan yang baik harus didukung juga dengan disiplin kerja yang tinggi, terutama dilihat dari tingkat kehadiran pegawai (Riski & Riana, 2018). Disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Ferawati, 2017). Disiplin kerja suatu organisasi untuk memastikan bahwa semua karyawan perusahaan mematuhi perintah yang berlaku secara sukarela dan tanpa paksaan. Karyawan yang mematuhi peraturan menggambarkan kinerja yang baik, namun tidak berlaku untuk semua organisasi atau perusahaan (Alfiansyah, M, 2021).

Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Juga hasil penelitian (Pakila *et al* 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

Selain itu berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja dan kecerdasan emosional (Riski & Riana, 2018). Kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja karyawan tidak hanya dalam hal keterampilan kerja yang sempurna, tetapi juga dalam hal kemampuan membangkitkan emosi sambil berpikir atau kecerdasan emosional (Pakila *et al*, 2019).

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan berdampak pada karir yang diperoleh. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional rendah. Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan semakin baik kinerja karyawan (Rajak *et al*, 2019).

Hasil penelitian (Octavia *et al*, 2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di Bandar Lampung. Serupa hasil penelitian (Arif, 2020) bahwa kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Agam.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari bagian personalia PT. Hadji Kalla (Holding) Human Resource Development (HRD), seringkali masalah kedisiplinan menjadi satu masalah kinerja karyawan dalam perusahaan. Pasti selalu ada karyawan yang suka terlambat bahkan memalsukan kehadirannya. Perusahaan harus menyadari masalah seperti ini jika menemukan karyawan yang disiplinnya buruk yang menyebabkan produktifitas kerja menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Hakim & Herlina, 2018) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan

sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efisien dan efektif. Pengertian lainnya diungkapkan oleh (Paath *et al.*, 2019) manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.

Menurut (Septiningrum, 2021) dimana Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif. Pada sisi lain Susan (2019) menjelaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer.

Dari pengertian di atas dapat rumuskan bahwa manajemen adalah suatu kemampuan seseorang manajer yang mendesain kegiatan di setiap aspek-aspek perusahaan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi apa yang sudah ditentukan guna meningkatkan kinerja agar tercapai visi di dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan aset dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM, perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Rahmatullah & Hidayat, 2021) . Dan diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki perusahaan untuk melakukan segala aktivitas operasional. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya (Rivai, 2018).

Menurut (Dessler, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Mustaqim (2017) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Pada dasarnya tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan ini, manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen sumber daya manusia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan. Penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia mengandung beberapa macam kegiatan yang harus dilaksanakan untuk memperoleh gambaran kerja tentang pembagian kerja/fungsi dan aktivitas manajemen personalia, sebagaimana pendapat beberapa para ahli, yang diantaranya Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan

pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, itegrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya bantuan secara efektif.

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membatu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan perkerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Integration adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan kegiatan besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Yoesana (2013) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Nisyak (2016), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu Menurut Sari & Hadijah (2016) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kecerdasan dalam bahasa inggris disebut *intelegence* dan dalam bahasa arab disebut *al-dzak*. Menurut arti bahasa kecerdasan adalah pemahaman, kecepatan dan kesempurnaan sesuatu. Kecerdasan adalah anugerah istimewa yang dimiliki oleh manusia. Dengan kecerdasan mampu memahami segala fenomena kehidupan secara mendalam, mampu mengetahui kejadian kemudian mengambil hikmah dan pelajaran darinya. Istilah *Emotional Quotient* pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Menurut Setyowati et al.,

(2010) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Menurut Goleman (2015: 7) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *movere* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.

Kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2015). Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2015) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi yang ada dalam dirinya maupun orang lain, sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan pikiran dan tindakannya.

Istilah kinerja dan penggunaannya saat ini semakin populer, bukan hanya di Indonesia tetapi juga di berbagai negara. Seiring dengan berbagai perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik maupun privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi hal yang sangat penting. Melalui indikator dan ukuran kinerja yang tepat maka tujuan organisasi akan lebih mudah dinilai, dievaluasi dan dipertanggungjawabkan.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Sedangkan secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2011)

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi (dalam skripsi Rosyidah, 2013). Sedangkan menurut pandangan (Henry Simamira dan Mangkuenegara, 2010) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), personality, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job *design* (Mangkuenegara. 2010).

Hipotesis

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi karena semakin baik disiplin

karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian Rodiyansyah (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank artha Graha Cabang Jambi. Selanjutnya hasil penelitian dari Safitri et al., (2013) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero). Kemudian hasil penelitian dari Ferawati (2017) juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, memotivasi diri dan mengendalikan emosi yang ada dalam dirinya maupun orang lain serta kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan pikiran dan tindakannya yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Maryadi & Nurdin (2020) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. RapiGra Jakarta. Selanjutnya hasil penelitian oleh Pratama & Suhaeni (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian oleh Oktavia et al., (2021) juga menyatakan bahwa Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:96) memberikan pengertian Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pikir, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla.

H₂ : Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla.

H₃ : Disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di kantor PT. Hadji Kalla yang berjumlah 106 karyawan.

Menurut (Fabiana Meijon Fadul, 2019) sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan yang bekerja di Perusahaan PT. Hadji Kalla sebanyak 106 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin dan memilih karyawan tetap saja karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana (Alfiansyah, 2021).

Studi kepustakaan merupakan usaha-usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan berbagai informasi, sesuai dengan topik yang sedang diteliti yaitu dengan cara menggali berbagai informasi yang bersumber dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, dan sumber lainnya baik secara tertulis maupun dari media elektronik. Kegunaan dari studi pustaka ini adalah untuk menjelaskan variabel yang menjadi topik dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

Item Pernyataan X2.2 memiliki nilai yang paling tinggi sebesar 4,25 dan item pernyataan X2.5 dan X2.7 memiliki kesamaan nilai yang paling kecil yaitu 1,39. Adapun rata-rata dari variabel disiplin kerja sebesar 2,83.

indikator tersebut diajukan 8 pernyataan yang diberikan kepada 84 responden. Adapun distribusi frekuensi dari hasil jawaban responden terakait variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Pernyataan Y1.4 memiliki nilai yang paling tinggi sebesar 4,18 dan item pernyataan Y1,8 memiliki nilai yang paling kecil yaitu 1,65. Adapun rata-rata dari variabel disiplin kerja sebesar 3,15.

Sebelum data penelitian di analisis lebih lanjut, terlebih dahulu di uji dilakukannya instrumen untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan berupa item pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin di ukur pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 5.7 diatas, hasilnya dinyatakan valid karena Rhitung untuk 8 pernyataan semuanya lebih besar dari r-kritis (0,30). Variabel Kecerdasan Emosional (X2) dapat dilihat pada tabel 5.8 diatas, hasilnya dinyatakan valid karena r-hitung untuk 8 pernyataan semuanya lebih besar dari r-kritis (0,30). Variabel kualitas Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 5.9 diatas, hasilnya dinyatakan valid karena r-hitung untuk 8 pernyataan semuanya lebih besar r-kritis (0,30). Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,603 angka ini lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruk pernyataan untuk mengukur Kinerja Karyawan adalah reliable untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Begitupun dengan variabel Disiplin Kerja (X1) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,664 angka ini lebih besar 0,60. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk mengukur variabel tersebut reliabel untuk digunakan. Dan nilai *Cronbach Alpha* Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,760 angka ini lebih besar 0,60. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pernyataan untuk mengukur variabel ini adalah reliable untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Nilai tolerance masing-masing variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,574 dan Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,574 lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,742 dan variabel Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 1,742 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai signifikan dari Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 0,209, dan Kecerdasan Emosional (X2) yaitu sebesar 0,346. Tingkat probabilitas signifikan kedua variabel tersebut $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Responden dalam penelitian ini sebanyak 84. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan tersebut, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut :

Dilihat pada tabel 5.17 diatas dapat dijelaskan variabel Disiplin Kerja (X1) terdiri dari 8 item pernyataan dengan skala likert 5. Memiliki nilai minimum 1,75 dan jumlah maximum 4,37. Dengan rata-rata jawaban responden 2,94881 dan jumlah std.deviation 0,507562. Dilihat pada tabel 5.17 diatas dapat dijelaskan variabel Kecerdasan Emosional (X2) terdiri dari 8 item pernyataan dengan skala likert 5. Memiliki nilai minimum 1,75 dan jumlah maximum 4,75. Dengan rata-rata jawaban responden 2,84077 dan jumlah std.deviation 0,543773.

Dilihat pada tabel 5.17 diatas dapat dijelaskan variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 8 item pernyataan dengan skala likert 5. Memiliki nilai minimum 1,75 dan jumlah maximum 4,62. Dengan rata-rata jawaban responden 3,14667 dan jumlah std.deviation 0,502707 Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, maka ditemukan tabel *Coefficients* yang berisi bilangan konstan dan koefisien variabel penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut : nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah sebagai berikut : Nilai konstanta bertanda positif sebesar 1,164 artinya dengan dipengaruhi disiplin kerja dan Kecerdasan Emosional, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,164 apabila masing-masing variabel bernilai 0 atau bernilai tetap(konstan).

Apabila terjadi kenaikan sebesar 1% dari X1 (Disiplin Kerja) maka Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,392. Apabila terjadi kenaikan sebesar 1% dari X2 (Kecerdasan Emosional) maka Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,291. hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar nilai *Rsquare* yaitu 0,418 atau 41,8% yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional. Sedangkan sisanya sebesar 58,2% (100% - 41,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sumbangan efektif (SE) variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 23,8%. Sementara sumbangan efektif (SE) variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel kecerdasan emosional. Dan untuk total SE adalah sebesar 41,8% atau sama dengan koefisien determinasi (R-Square) yakni 41,8%.

Sumbangan relative diatas menunjukkan bahwa sumbangan relatif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57%, sementara sumbangan relatif variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43%. Maka untuk total sumbangan relatif (SR) adalah sebesar 100%

atau sama dengan 1. dilihat Uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X1) hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hal ini dapat dibuktikan dengan menghitung uji t sebesar 3,542 dan dengan menghitung t_{tabel} sebesar 1,663 ($3,542 > 1,663$) dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari $\alpha(0,05)$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hadji Kalla (Wisma Kalla).

Variabel Kecerdasan Emosional (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,813 dalam hal ini nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,813 < 1,663$) dengan tingkat signifikansi 0,006 lebih besar dari $\alpha(0,05)$. Hal ini berarti H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hadji Kalla (Wisma Kalla).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,542 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,663 dengan nilai signifikan 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya semakin baik Disiplin Kerja maka akan meningkatkan kinerja suatu karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima terbukti koefisien pada penelitian ini memiliki arah positif signifikan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan (Lie & Siagian, 2018) bahwa Setiap orang dalam bekerja selalu memiliki disiplin diri, tentunya merupakan elemen dasar yang mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dari hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,813 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,663 dengan nilai signifikan 0,006 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Maka dapat dinyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan berdampak pada karir yang diperoleh. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional rendah. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi yang ada dalam dirinya maupun orang lain, sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan pikiran dan tindakannya.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima terbukti koefisien pada penelitian ini memiliki arah positif signifikan. Hasil penelitian Octavia et al (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja karyawan tidak hanya dalam hal keterampilan kerja yang sempurna, tetapi juga dalam hal kemampuan membangkitkan emosi sambil berpikir atau kecerdasan emosional (Pakila et al, 2019).

Berdasarkan dua variabel independen (bebas) yang diteliti dalam penelitian ini, antara lain variabel disiplin kerja dan variabel kecerdasan emosional. Variabel independen yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Hadji Kalla, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Namun untuk menentukan hal tersebut, terlebih dahulu perlu diketahui kontribusi masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Dan berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan maka disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla. Maka dari itu variabel kecerdasan emosional tidak dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Prayogi,dkk (2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terbukti dari hasil pengujian koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan uji t yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, signifikan dan dengan memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja

karyawan dapat menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla (Wisma Kalla) sebagai berikut : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla (Wisma Kalla). Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla (Wisma Kalla). Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari kedua variabel independen adalah variabel Disiplin Kerja karena memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z., Zainudin, & Ansari. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inhuni–Iv Kabupaten Bener Meriah. *Gajah Putih Journal Of Economics Review*, 3(2).
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Arif, M. L. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 71–84.
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561.
- Dessler. (2017). No Title. *Dessler. (2017). Human Resource Management. United States America: Pearson Education.*
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal Journal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 11–19.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). 濟無no Title No Title No Title. In Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Ghozali, I. (2017). No Title. *Ghozali, Imam, 2017. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 21. Edisi 7. Universitas Diponegoro : Semarang.*
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Martin Nafiah. (2020). No Title. *Martin Nafiah, (2020). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Perhotelan Dan Pariwisata Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(1), 46–57. <https://doi.org/>
- Maryadi, A., & Nurdin, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. RapiGra Jakarta. *Jurnal Manajemen Pelita Bangsa*, 5(3), 49.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144.
- Pakila, C. J., Marjuni, S., & Jafar, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. *Economics Bosowa Journal*, 5(004), 178–190.
- Riski, M. S., & Riana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja PNS Pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Study and Management Research*, 15(1), 41