

Pengaruh Tingkat Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Jasa Raharja Kota Kediri

Elsa Anastya

Universitas Islam Kadiri

Email: Elsaanastya11@gmail.com

Anwar Bowo Leksono

Universitas Islam kadiri

Email: anwar.bowo@tirtamasmegah.com

Udik Jatmiko

Universitas Islam kadiri

Email: udikjatismiko@uniska-kediri.ac.id

Jl. Sersan Sumarhaji No. 38, Manisrenggo, Kec Kota, Kota Kediri

Korespondensi penulsi : Elsaanastya11@gmail.com

Abstract. For an agency or company, human resources are the main asset in every activity. Employees as human resources have great potential to achieve success in agency goals. The important role of human resources is that so that they can be used as effectively as possible, appropriate methods are needed to be able to move people or employees to work and use their abilities to the maximum. This goal can be achieved if the agency has good human resources and has high performance. This research aims to find out the influence of the level of discipline and emotional intelligence on employee performance at the Jasa Raharja Office, Kediri City. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test. The population in this study was all 35 employees and the sample used was 32 respondents because it used a purposive sampling technique. The results of research at the Kediri City Jasa Raharja Office show that the variables discipline (X1) and emotional intelligence (X2) together influence the performance variable (Y). This can be proven from the results of the significance value of 0.000, where the significance value is smaller than 0.05.

Keywords: The Influence of Discipline and Emotional Intelligence on Performance

Abstrak. Sebuah instansi atau perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi. Pentingnya peranan sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara yang tepat agar dapat menggerakkan manusia atau para pegawai bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Tujuan tersebut dapat tercapai jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh tingkat disiplin dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Jasa Raharja Kota Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 35 orang dan sampel yang digunakan 32 responden karena menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian pada Kantor Jasa Raharja Kota Kediri menunjukkan bahwa Variabel disiplin (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Pengaruh Disiplin dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

LATAR BELAKANG

Keberadaan SDM merupakan hal pokok dalam mewujudkan sebuah instansi dapat berjalan dengan lancar. Dalam rangka mewujudkan keberhasilan maka diperlukan SDM yaitu seorang pegawai. Hal ini dikarenakan SDM merupakan faktor utama dalam menggerakkan dan menentukan terlaksananya kegiatan yang ada di perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat mengembangkan SDM yang ada untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh SDM agar mampu memenuhi tujuan dari perusahaan. Seseorang yang mematuhi dan menaati kaidah yang sesuai dengan peran yang dimiliki merupakan cerminan dari pegawai yang memiliki disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan tingkah laku seseorang yang mengikuti tata tertib dan peraturan yang ada pada sebuah organisasi baik peraturan tertulis atau tidak tertulis. Harianto & Saputra (2020) menguraikan bahwa seorang pegawai yang disiplin dapat dilihat dari seberapa besar seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang dimiliki.

Selain itu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kecerdasan secara emosional yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas serta skill yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam rangka menyalurkan kontribusi positif demi membawa instansi ke arah yang lebih baik. Dalam sebuah kondisi dimana seorang pegawai dapat membawa diri, mengatur emosi, bersemangat, dan bertahan berhadapan stress yang melanda karena berbagai hal baik penyebab dari luar kerja maupun di lingkungan kerja yang memberikan dampak negatif disebut sebagai kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Keberadaan kecerdasan emosi ini merupakan faktor berhubungan dengan kemampuan teknis dan analisis untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien. Kecerdasan ini seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin perusahaan, hal ini dikarenakan seorang pemimpin merupakan seorang yang mewakili perusahaan yang dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan berbagai orang yang ditemui baik di luar maupun di dalam perusahaan, selain itu juga memiliki peran penting dalam mewujudkan moral dan disiplin karyawan (Estining Widyastini, 2013). Kecerdasan ini akan mendukung pegawai dalam mewujudkan kinerja yang baik. Upaya yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam upaya menyelesaikan target pekerjaan yang telah diberikan disebut sebagai kinerja pegawai. Cerminan mengenai seberapa besar hasil dalam sebuah program atau kebijakan dalam mencapai sebuah sasaran sebuah organisasi yang telah direncanakan. Kinerja SDM memiliki peranan yang erat kaitannya dalam sebuah organisasi karena menjadi faktor keberhasilan terlaksananya tujuan organisasi. Dengan demikian diperlukan sebuah langkah yang dapat memotivasi seorang karyawan dalam meningkatkan skill yang dimiliki dengan baik.

Seorang pegawai dalam bekerja akan mengalami fase naik turun dalam bekerja. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi harus didorong dari upaya dari organisasi untuk memotivasi pegawai. Sebuah instansi dalam rangka melihat kedisiplinan seorang pegawai dapat diketahui dari ketepatan datang sesuai waktu yang telah ditentukan, jam istirahat, jam pulang, tata cara berpakaian dan juga bertingkah laku dalam pekerjaan setiap hari. Hambatan yang kerap terjadi adalah terdapat kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja dengan menuliskan waktu kerja yang bukan waktu aslinya.

Kantor Jasa Raharja Kota Kediri adalah bagian dari Indonesia Financial Group yang berbisnis di bidang asuransi sosial. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya hingga tahun 2020 perusahaan ini memiliki 29 kantor cabang, 63 kantor perwakilan dan 37 kantor pelayanan dan Kantor Jasa Raharja Kota Kediri adalah salah satu kantor cabang. Begitu banyak tugas dan tanggung jawab pegawai Kantor Jasa Raharja Kota Kediri juga sangat memerlukan penegakkan kedisiplinan dan juga pengawasan kecerdasan emosional secara langsung untuk mengontrol setiap lini pekerjaan pegawai yang bekerja di kantor.

Permasalahan yang terjadi di Kantor Jasa Raharja Kota Kediri pada saat observasi diketahui adanya kinerja yang tidak optimal ditunjukkan oleh pegawai di kantor tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab kerja, sehingga pekerjaan banyak yang tertunda. Masalah lain juga ditunjukkan dengan penggunaan waktu kerja yang tidak efisien dan efektif seperti jam masuk kantor jam 07.0 WIB, namun pada praktiknya ditemui para pegawai yang datang terlambat bekerja. Selain itu juga terdapat banyak pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jam kantor pada pukul 16.30 WIB karena banyak yang pulang lebih awal. Hal ini dikarenakan tidak terdapat alat ukur untuk melihat kinerja seorang pegawai dari penetapan waktu standar, hal ini dikarenakan tidak terdapat jepastian sasaran dalam bekerja. Paparan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat urgensi keberadaan kecerdasan emosional dan disiplin kerja pada seorang pekerja profesional yang menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja yang efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel pada pegawai-pegawai Kantor Jasa Raharja Kota Kediri. Peneliti tertarik melakukan penelitian secara mendalam mengenai

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Kedisiplinan ialah kemauan pegawai dalam mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang ada menurut Hasibuan (Syafriana, 2017). Proses mengendalikan diri yang selaras dengan falsafah dan moral Pancasila disebut disiplin (Syafriana, 2017). Dengan demikian dapat

ditarik pengertian bahwa disiplin kerja adalah seseorang atau kelompok yang secara sadar tergabung dalam sebuah organisasi dalam rangka mewujudkan kehendak untuk patuh dan melaksanakan peraturan. Indikator Disiplin Kerja Sinambela (2016) menguraikan indikator disiplin kerja yakni :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi
- 5) Bekerja Etis

Kecerdasan Emosional

Goleman et al., (2015) menguraikan bahwa kecerdasan emosional adalah kapasitas diri dalam memberikan dukungan pada diri, mampu bertahan dalam kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda keinginan, serta mampu mengelola situasi jiwa. Daniel Goleman (*Emotional Intelligence*) menyebutkan bahwa keberadaan kecerdasan mampu menunjukkan pekerja yang berkompeten. Goleman et al., (2015) juga menyampaikan indikator kecerdasan emosional yakni:

- 1) Mengenal Emosi Diri

Yaitu, bentuk upaya secara sadar dalam mengenali sebuah perasaan yang timbul dalam diri. seseorang yang memiliki kesadaran dalam diri akan memiliki sikap kehati-hatian mengenai suasana hati serta pikiran yang mampu mempengaruhi suasana hati. Seseorang yang tidak memiliki sikap ini akan mudah emosi.

- 2) Mengelola Emosi

Yaitu, kapasitas diri dalam mengelola perasaan sehingga mampu tersampaikan dengan tepat demi mewujudkan keseimbangan dalam diri seorang individu. Seorang pegawai harus mampu mengendalikan emosi agar tidak mengganggu pekerjaan. Kemampuan ini meliputi cara dalam menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan dan akibat yang akan terjadi serta upaya bangun dari rasa sakit.

- 3) Memotivasi Diri Sendiri

Seorang pegawai yang ingin memiliki sebuah prestasi harus mampu memotivasi diri agar mampu tekun dalam bekerja dan mampu menahan diri pada keinginan serta mampu mendorong hati dengan perasaan yang mampu mewujudkan semangat bekerja.

- 4) Mengenal Emosi Orang Lain

Kemampuan ini disebut juga dengan empati. Sikap ini bertujuan untuk mampu peka terhadap orang lain dengan memiliki sudut pandang pada orang lain.

5) Membina Hubungan

Kemampuan ini meliputi sikap yang ditunjukkan untuk meningkatkan sikap kepemimpinan dengan mampu memahami keinginan dan kemauan oranglain.

Kinerja Pegawai

Kinerja Menurut Kasmir (dalam Fahraini & Syarif, 2022) adalah tingkah laku dalam bekerja dan hasil yang diwujudkan dalam menjalankan tugas pada waktu tertentu. Moeheriono (2012) menguraikan kinerja merupakan cerminan dalam mewujudkan sebuah kebijakan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pernyataan diatas disimpulkan bahwa situasi yang disampaikan kepada pihak tertentu berkaitan dengan hasil dalam suatu instansi sebagai bentuk implementasi dari visi dan misi organisasi demi mewujudkan hasil dan kualitas kerja yang efektif dan efisien dalam kurun waktu tertentu.

Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Keberadaan pengukuran kinerja menurut Supriyanto & Maharani (2013) bertujuan untuk mengetahui output pada sebuah instansi. Dharma (dalam Supriyanto & Maharani, 2013) menguraikan alat ukur terhadap kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Penilaian kerja berperan penting dalam mengetahui terlaksananya sebuah pekerjaan baik secara kualitas atau kuantitas. Kegiatan ini berada pada tahap evaluasi kerja untuk mengetahui kinerja pegawai ketika bekerja. Pengembangan Seorang pegawai yang bekerja di bawah standar akan mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Berbeda dengan pekerka yang sudah di atas standar akan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis yang ada. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Jasa Raharja Jln. Diponegoro No. 34 Kota Kediri. Lokasi ini dipilih karena memiliki hubungan dengan disiplin kerja dan kecerdasan emosional. Populasi adalah ketetapan yang dilakukan peneliti dalam mempelajari dan menarik kesimpulan dari keberadaan wilayah yang telah digenerasi

atas obyek dan subyek sesuai dengan kualitas dan karakteristik tertentu, Sugiyono (2018). Populasi penelitian pada Kantor Jasa Raharja Kota Kediri yang berjumlah 35 orang. Sampel merupakan karakteristik pada sebuah populasi, Sugiyono (2018) Peneliti dapat mengambil 32 orang dari populasi tersebut untuk dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa teknik ini merupakan langkah dalam menentukan sampel dengan beberapa dasar keputusan. Adapun kriteria dalam mengambil sampel:

- 1) Pegawai tetap yang bekerja.
- 2) Pegawai yang bekerja dalam masa lebih dari 5 tahun

Teknik Analisis dalam penelitian ini Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Menurut Fahmi et. al (2017) menyatakan bahwa : Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada pedoman kerja dengan melaksanakan sanksi atau hukuman jika melakukan pelanggaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Menurut Goleman (2018) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kapasitas seseorang dalam memberikan motivasi terhadap diri, bertahan jika gagal, dan mampu mengontrol emosi dengan baik. Keberadaan kecerdasan ini menjadikan seseorang dapat mengelola suasana hati dengan baik. sehingga kecerdasan karyawan yang baik maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh Disiplin dan Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Sedangkan Sumber: Menurut Jufrizen (2018) menyatakan bahwa :Kinerja pegawai keberhasilan seorang pegawai dalam bekerja yang dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Adanya disiplin dan kecerdasan emosional yang baik dan terkontrol maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Dalam penelitian menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Menurut Fahmi et. al (2017) menyatakan bahwa :Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut
2. Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Menurut Goleman (2018) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kapasitas seseorang dalam memberikan motivasi terhadap diri, bertahan jika gagal, dan mampu mengontrol emosi dengan baik. Keberadaan kecerdasan ini menjadikan seseorang dapat mengelola suasana hati dengan baik.
3. Penelitian ini menunjukkan terdapat signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen,2018).

DAFTAR REFERENSI

- Andri, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3i3.47>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Ghozali, H. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. In *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & MCKee, A. (2015). *Mindful Leadership: Emotional Intelligence Colletion*. Harvard: Business Review Press. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Askara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, E. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Rajak, A., & Mumulati, C. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara Email : rajak.adnan@yahoo.com*. 6(2), 1–15.
- Ramadhani, N. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 5–10. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.341>
- Restutanti Borman, W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence , Work Culture and Personality on Employee Performance at PT . Palu Main Partner (PMU). *JURNAL Sinar Manajemen*, 08(01), 138–144.
- Rivai, V., & Jauvani Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. CV. ALFABETA
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Malyani (ed.)). Bandung : Yrama Widya.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SukaFajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>