

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RADAR SULTENG

Asrul. J

Harnida wahyuni adda

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako

Email : asrul.al14@gmail.com; harnidaadda@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of emotional intelligence (X_1), and work discipline (X_2) simultaneously or partially on the performance of the employees of PT. Radar Sulteng Membangun. This type of research is descriptive quantitative research. The population of this research is all employees who work at PT. Radar Sulteng Membangun, the population is 42 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. Based on the results of multiple linear regression analysis results show that the variables of emotional intelligence (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Radar Sulteng Membangun with a significant value of 0.000 below <0.05 . From the partial test results (t test) it was found that the variable emotional intelligence (X_1) had a significant effect with a significance value of $0,000 > 0.05$. Work discipline (X_2) with a significance value of $0.044 < 0.05$ which means there is a significant influence on Employee Performance.

Keywords: Emotional quotient, Work discipline, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Radar Sulteng Membangun. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja pada PT. Radar Sulteng Membangun, jumlah populasinya sebanyak 42 orang responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi liner berganda didapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun dengan nilai signifikan 0.000 dibawah < 0.05 . Dari hasil pengujian secara parsial (uji t) ditemukan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Disiplin kerja (X_2) dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, Disiplin kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi dalam diri sendiri dan diri orang lain secara efektif dapat mengendalikan emosi dengan baik. Pengelolaan emosi tersebut sangat penting mengingat tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas dan kinerjanya. Agustian (2001) mengatakan bahwa orang yang kecerdasan emosinya rendah rentan untuk tersingkir meskipun memiliki kemampuan yang tinggi di dunia pekerjaan. Kecerdasan emosional mempunyai makna sederhana yaitu keterampilan mengelola emosi dengan efektif dalam menggapai sebuah tujuan dan dapat menjalin hubungan dengan baik serta dapat mencapai kesuksesan ditempat kerja. Selain kecerdasan emosional, hal lain yang penting adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan cara para atasan dalam melakukan komunikasi pada bawahan agar mereka dapat melakukan perubahan dalam perusahaan dengan peraturan yang berlaku di dalamnya. Sutrisno (2009) ia mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Oleh karena itu, dalam praktiknya disiplin kerja sangat perlu diperhatikan untuk lebih memaksimalkan operasional

perusahaan. Disiplin karyawan yang baik mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang dapat mengelola kecerdasan emosional serta disiplin kerja memiliki kemampuan lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Laras (2006) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Pentingnya kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit memiliki dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri, dan kepentingan organisasi. Untuk itu perlu dikaji hal - hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang tercapainya keberhasilan perusahaan. Penilaian kinerja mendorong manajer mengidentifikasi orang - orang yang akan diimbali karena kinerjanya yang memadai atau unggul dan orang - orang yang tidak. Penilaian kinerja yang sering menimbulkan masalah adalah manakala standar yang digunakan dapat ditafsirkan berbeda, atau yang menilai menggunakan perasaan (*like and dislike*).

PT. Radar Sulteng merupakan salah satu perusahaan media cetak yang berdiri di Kota Palu. Seperti perusahaan pada umumnya, Radar Sulteng sangat mengedepankan aspek - aspek penunjang kualitas dan kuantitas perusahaannya, seperti kualitas karyawannya. Kedudukan dan peranan karyawan sangat penting sebagai pelaksana kegiatan. Untuk itu Radar Sulteng sangat teliti terhadap pekerjaan dan kinerja para karyawan. Setelah dilakukan wawancara terhadap bapak Moh. Fahmi selaku Manajer Umum Radar Sulteng. Ia mengatakan bahwa beberapa karyawan terkadang sering tidak memenuhi standar operasional prosedur, seperti karyawan yang tidak dapat mencapai target kerja, begitupun dengan pelanggaran-pelanggaran yang umum terjadi seperti masalah keterlambatan dan sebagainya. Dari proses wawancara yang telah dilakukan bersama Bapak Moh. Fahmi selaku Manajer umum perusahaan tersebut pada tanggal 14 Desember 2017 diketahui bahwa PT. Radar Sulteng Membangun meningkatkan disiplin kepada seluruh karyawan dan menetapkan target atau sasaran yang harus dicapai dimasing-masing bidang, dan apabila karyawan tidak dapat mencapai target maka akan mendapatkan konsekuensi berupa surat peringatan. Akan tetapi masih seringnya ditemukan sikap tidak disiplin dari karyawan, contohnya karyawan dari divisi Redaksi yang telah diberikan target mendapatkan tiga berita dalam satu hari, namun ada beberapa yang tidak mampu mencapai target tersebut. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Radar Sulteng Membangun tidak taat pada standar kerja. Begitu juga dengan karyawan dari divisi lainnya yang beberapa kali sering melakukan pelanggaran yaitu tidak hadir dengan tepat waktu.

2. KAJIAN LITERATURE DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

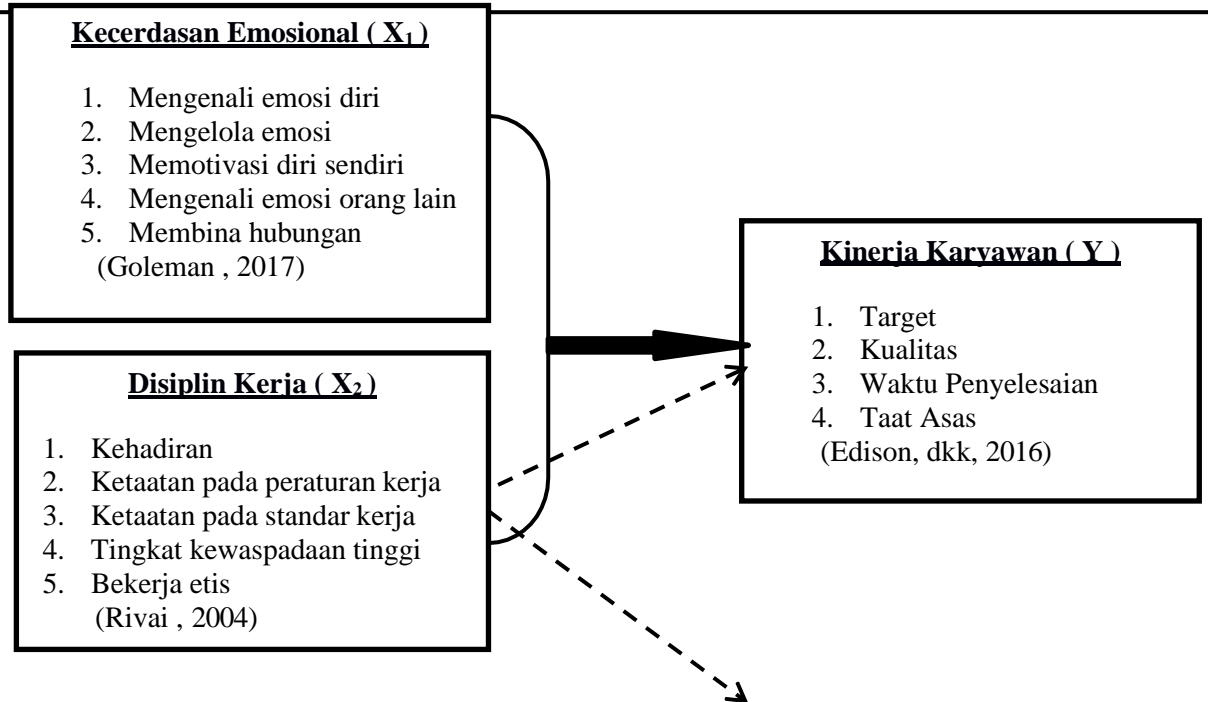
Kecerdasan adalah keseimbangan antara kerja otak rasional, otak emosional dan fungsi motorik manusia sehingga mampu bertindak terarah, berpikir logis dan dapat berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekelilingnya serta memiliki kesempurnaan akal budi. Sedangkan emosi adalah suatu hal yang begitu saja terjadi dalam hidup sebagai respon terhadap berbagai peristiwa yang terjadi pada seseorang. Menurut Golmen (2017), “kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengenali emosi dalam diri sendiri dan diri orang lain secara efektif dapat mengendalikan emosi tersebut dengan baik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi untuk berpikir, memahami, dan mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi” (Salovey dalam Aldily, 2017). Goleman (2017), menggambarkan lima wilayah atau dimensi utama kecerdasan emosional, yaitu : 1). Mengenali emosi diri, merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan

untuk mengenali dan merasakan emosi diri sendiri dari waktu ke waktu adalah point penting bagi wawasan psikologis dalam mengenali perbedaan perasaan dan tindakan. 2). Mengelola emosi, menangani perasaan agar bisa terungkap dengan tepat adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Orang - orang yang pintar dalam mengelola emosi akan dapat bangkit dengan cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan. 3). Memotivasi diri, menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting kaitannya dengan memberi perhatian, untuk memotivasi diri, dan menguasai diri, dan untuk berkreasi. Dorongan hati adalah landasan keberhasilan berbagai bidang. 4). Mengenali emosi orang lain. Orang - orang yang mampu mengenali emosi orang lain lebih muda menangkap sinyal - sinyal sosial yang tersembunyi, yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain. 5). Membina hubungan, seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Orang - orang yang hebat dalam hal ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain, dengan kata lain mereka adalah bintang - bintang pergaulan.

Menurut Bradberry dan Greaver (2007) *dalam* Rani Setyaningrum dkk, kecerdasan emosional ialah keterampilan pengelolaan perasaan dan keterampilan dalam mengelola diri. Kompetensi personal lebih terfokus pada diri sendiri sebagai seorang individu, sedangkan kompetensi sosial lebih terfokus pada suatu hubungan kepada orang lain. Menurut Patton (2001) *dalam* Rani Setyaningrum dkk, kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Menurut Rivai (2004) Disiplin kerja merupakan cara para atasan dalam melakukan komunikasi pada bawahan agar mereka dapat melakukan perubahan dalam perusahaan dengan peraturan yang berlaku di dalamnya. Menurut Rosidah (2009) disiplin ialah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan taraf optimisme dalam kelompok kerja disebuah organisasi. Menurut Singodimedjo *dalam* Susandi (2017) mengatakan, disiplin ialah prilaku cepat tanggap dalam mematuhi regulasi-regulasi yang berlaku disekitarnya. Disiplin berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin yang dapat meningkatkan kinerja adalah disiplin yang berada diatas rata-rata atau disebut disiplin yang baik, sedangkan disiplin yang tidak baik dapat mengakibatkan kemunduran dalam perusahaan. Disiplin sangat diperlukan oleh individu yang bersangkutan maupun organisasi. Rivai *dalam* Pranata (2014) ia mengemukakan 5 aspek dasar yang menjadi tolok ukur penilaian disiplin kerja atau disebut dimensi disiplin kerja, yaitu: 1). Kehadiran, merupakan hal utama dalam mengukur kedisiplinan, dan pada umumnya karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah sering melalaikan masalah keterlambatan dalam bekerja. 2). Ketaatan pada peraturan kerja, suatu pedoman atau prosedur kerja yang dimiliki perusahaan untuk meminimalisir kelalaian. 3). Ketaatan pada standar kerja, karyawan dikatakan taat dilihat melalui besarnya tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. 4). Tingkat kewaspadaan tinggi, dapat dikatakan memiliki kewaspadaan tinggi apabila karyawan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, juga menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. 5). Bekerja etis, dikatakan bekerja etis apabila karyawan menunjukkan kesopanan dan etika yang baik kepada lingkungan kerja. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012) *dalam* yang dimaksud Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011) *dalam* I Nyoman Jaka Alit Wiratama mengungkapkan bahwa disiplin ialah kesediaan dan kerelaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mentaati norma yang ada pada perusahaan tersebut, disiplin karyawan yang baik akan mempermudah dalam pencapaian perusahaan, adapun disiplin yang rendah akan menyebabkan pencapaian perusahaan menjadi terhambat.

Menurut Edison (2016), kinerja ialah hasil akhir pencapaian kerja yang dihasilkan dari suatu proses berdasarkan prosedur kerja yang ditetapkan sebelumnya, sedangkan pengertian manajemen kinerja menurut Armstrong dalam Edison (2016) yaitu suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Menurut Sedarmayanti (2014), kinerja (*performance*) yang berasal dari akar kata “*to perform*” dapat diartikan sebagai hasil kerja; pekerjaan, proses atau organisasi ; sesuatu yang terbukti secara nyata, sesuatu yang dapat diukur; dan sesuatu yang dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Wibowo (2008) juga mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Armstrong dalam Edison (2016) penilaian kinerja dapat diasumsikan sama dengan manajemen kinerja, tetapi ada perbedaan yang signifikan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka yang biasanya melalui sebuah pertemuan kajian tahunan. Sedangkan dalam manajemen kinerja ada proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih menyeluruh serta lebih alami. Untuk mencapai atau menilai suatu kinerja harus ada dimensi sebagai tolok ukur, menurut Edison (2016) : 1). Target, Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. 2). Kualitas, Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. 3). Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain lingkup internal perusahaan. 4) Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Laras (2006) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri

Suatu pengukuran kinerja diperlukan untuk dapat mengukur sejauh mana keberhasilan pegawai dari suatu tujuan dan sasaran organisasi, dalam artian bahwa pengukuran tersebut dapat dijadikan sebagai patokan atau standar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja pegawai dalam organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Rivai (2004) mengemukakan tiga kelompok aspek kinerja yang dinilai, yaitu sebagai berikut : 1). Kemampuan teknis, ialah suatu penerapan keterampilan dalam menggunakan metode, teknik, dan peralatan dalam mengerjakan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh. 2). Kemampuan konseptual, ialah pemahaman seorang karyawan terhadap tanggung jawab masing-masing pada bidang pekerjaannya menyangkut kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak secara menyeluruh. yang pada intinya individual tersebut dapat memahami tugas. 3). Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain - lain. Hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki oleh organisasi, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Penilaian kinerja tersebut mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat - sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran pegawai (Rivai dan Sagala, 2010). Dengan kecerdasan emosional yang baik maka seorang karyawan akan mampu menjaga hubungan dengan rekan sekerjanya dan orang lain karena mampu berkomunikasi dengan baik. Hal lain yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja yang baik, dimana dengan disiplin kerja yang baik dapat mencapai kinerja yang baik pula. Ringkasan mengenai model kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan : Data primer diolah tahun 2019

- > =Pengaruh secara parsial
 —————> =Pengaruh secara Simultan

Hipotesis dalam sebuah penelitian memiliki fungsi sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan petunjuk kearah penyelidikan lebih lanjut sebagai hipotesis kerja yang meramalkan tentang sesuatu yang bakal diduga atau bakal ditemukan. (H₁):Kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun. (H₂):Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun. (H₃):Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif artinya memberikan pemaparan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun. Data kuantitatif diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di PT. Radar Sulteng Membangun di Jalan Yos Sudarso No 33, Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia. Berdasarkan jenisnya, data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Data kualitatif, data kualitatif diperoleh dari dokumentasi, observasi, maupun wawancara yang dilakukan peneliti di PT. Radar Sulteng Membangun. 2). Data kuantitatif, data kuantitatif diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan mengenai kecerdasan emosional, disiplin kerja, serta kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun yang telah disusun oleh peneliti, yang selanjutnya akan di isi oleh responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : 1). Data primer, dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Radar Sulteng Membangun. Data primer merupakan sumber data penelitian yang secara langsung diperoleh tanpa melalui media perantara. 2). Data sekunder, yaitu data yang didapatkan dengan cara melalui media perantara dari berbagai sumber dan digunakan untuk mendukung data informasi yang di perlukan sebagai acuan dalam penelitian yang berguna untuk mendukung penulisan hasil tersebut sebagai dasar pemahaman terhadap obyek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat. Populasi ialah acuan pengambilan sampel yang dari objek atau subjek yang memiliki standar tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Radar Sulteng Membangun yang berjumlah 42 orang karyawan, yang terdiri dari 6 divisi yang meliputi divisi redaksi, iklan, pemasaran, percetakan, umum, serta divisi keuangan. Jumlah populasi yang sedikit menjadi alasan penelitian ini menggunakan semua karyawan untuk dijadikan sebagai responden.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert. Pada penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Peneliti membuat beberapa pernyataan dan peneliti juga menyediakan skor untuk jawaban tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. Skor atas jawaban pernyataan berdasarkan skala likert

Alternatif jawaban	Pemberian Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009)

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$), namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Analisis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : kecerdasan emosional (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut (Sugiyono, 2014) .

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Disiplin Kerja

b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien regresi

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel - variabel independen (kecerdasan emosional, disiplin kerja) secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel dependen

(kinerja karyawan). Nilai F tabel dapat diperoleh dari rumus $df = k ; n - k$. Dimana k merupakan jumlah variabel bebas, dan n merupakan jumlah sample. Maka jika dijabarkan akan menjadi $df = 2 ; 42 - 2$, jika kita melihat F-tabel kontribusi dengan tingkat kepercayaan 0,05 pada kolom ke-2 dengan sample 40 maka kita akan menemukan hasil F-tabel sebesar 3,23. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Nilai t-tabel dapat diperoleh dari rumus $dt = a/2 ; n - k$. Dimana a merupakan nilai konstanta, n merupakan jumlah sample, dan k merupakan jumlah variabel bebas. Maka jika dijabarkan akan menjadi $dt = 0,05/2 ; 42 - 2$, jika kita melihat t-tabel kontribusi pada kolom 0,025 dengan sample 40 maka kita akan menemukan hasil t-tabel sebesar 2,021.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil dan pembahasan perhitungan regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model coefficient	Unstandardized	Uji t	sign
	B		
(Constanta)	6,356	1,673	0,102
Kecerdasan emosional	0,512	7,414	0,000
Disiplin kerja	0,193	2,082	0,044
Konstanta	: 6,356	F hitung	: 120,051
R square	: 0,860	Sig	: 0,000

Sumber : Data diolah (2019)

Pada tabel 2 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yang telah dijelaskan dalam teori milik sugiyono (2014) dilihat melalui nilai beta dalam kolom *unstandardized coefficient*. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 \quad (2)$$

$$Y = 6,356 + 0,512(X_1) + 0,193(X_2) \quad (3)$$

Berdasarkan persamaan diatas menyatakan bahwa variabel independen memberi pengaruh positif kepada variabel dependen. Menurut hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat dilihat besarnya pengaruh hasil uji determinasi R square yakni 0,860 atau 86% jadi variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh pada kinerja karyawan sebanyak 86 % dan variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian yang mempengaruhi sisanya.

Tabel 3. Hasil Uji Serempak (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498,872	2	249,436	120,051	,000 ^b
	Residual	81,033	39	2,078		
	Total	579,905	41			

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas angka signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ (nilai α) dan nilai F hitung sebesar $120,051 \geq 3,23$ (nilai F-tabel). Maka hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima karena terdapat pengaruh secara serempak pada variabel kecerdasan emosional (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Radar Sulteng Membangun.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig
(Constant)	1,673	0,102
X_1	7,414	0,000
X_2	2,082	0,044

Sumber: Data diolah (2019)

Hipotesis kedua yang diajukan adalah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 5.10, hasil pengujian SPSS 22 diperoleh hasil angka signifikan sebesar 0,000. Angka $0,000 < 0,05$ (nilai α) dan t-hitung $7,414 \geq 2,021$ (t- tabel) oleh karena itu H_a di terima dan menolak H_o . Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT Radar Sulteng. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima. Hipotesis ketiga yang diajukan adalah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 5.10, hasil pengujian SPSS 22 diperoleh angka signifikansi sebesar 0,044. Angka $0,044 < 0,05$ (nilai α) dan t-hitung $2,082 \geq 2,021$ (t-tabel) oleh karena itu, H_o ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan pada PT Radar Sulteng Membangun. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun. 2. Variabel kecerdasan emosional terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun. 3. Variabel disiplin kerja terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun. 4. Variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang tepat menyangkut kegunaan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: 1. Dengan ditemukannya signifikansi variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan, maka karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun harus mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional dan disiplin kerjanya. 2. Kepada pihak karyawan PT. Radar Sulteng Membangun lebih meningkatkan profesionalitas agar dapat mengelola emosi dilingkungan

perusahaan untuk menjaga hubungan antar sesama karyawan maupun kepada atasan. 3. Kepada pihak perusahaan agar dapat memperketat peraturan kerja guna lebih mendisiplinkan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Radar Sulteng Membangun.

REFERENSI

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Rahasia sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. ARGA, Jakarta.
- Aldily, Ridho. 2017. *The Power Of Social And Emotional Intelligence*, Psikologi Corner, Yogyakarta.
- Almahdali, F., Natsir, S., Hasanuddin, B., & Husnah, H. (2021). The effect of servant leadership, emotional intelligence, and self-efficacy on organizational citizenship behavior and employee performance of state-owned banks in Palu city. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(5), 682-694.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang, *e-Jurnal Manajemen*.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, Bandung.
- Fathoni Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan, JDM Vol. 4, No. 2, hal. 103-114*.
- Golemen, Daniel. 2017. *Emotional Intelligence*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Laras, T.A. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.
- Marga, Yossy Kanta. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya, *e - Jurnal Manajemen Kinerja Vol.2, Nomor 1, hal. 22-36*.
- Paisal dan Susi Anggraini. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis –Edisi Ke-IV, hal. 100-112*.
- Pratna, Rizon. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak motivasi dan kinerja*, UB Press, Malang.
- Rivai, Veithrizal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rosyad, Soleh. dkk. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Di Rangkasbitung, *e-jurnal Management Vol 3 No.3, hal 1-9*.

- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2009. Emotional dan Spiritual Quotient untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Artikel Psikologi, <http://sarlito.hyperphp.com>, diakses tanggal 29 Maret 2019
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014 . *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Askara, Jakarta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).

Bandung, Alfabeta.

Susandi, Agus. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirituan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Barat, *e-jurnal Manajemen*, STKIP PGRI Sumatera Barat , Padang.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Media Group, Jakarta.